

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Szakdolgozat

Tóth Balázs

Esti - szakirányú továbbképzés

Üzleti és HR menedzser

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Munkahelyi stressz a közoktatásban

Témavezető: Nikolettiné Virág Edina

Külső konzulens: Fülöp Mónika

Tóth Balázs

Esti – szakirányú továbbképzés

Üzleti és HR menedzser

2023

NYILATKOZAT

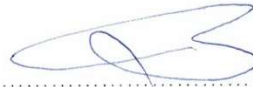
AlulírottTóth Balázs..... büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2023. év december hónap 1. nap



.....
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	4
Bevezetés.....	6
1.1. Témaválasztás indoklása	6
1.2. A téma aktualitása	6
1.3. A dolgozat felépítése, hipotézisek	7
2. A stressz	8
2.1. A stresszről általában.....	8
2.2. A munkahelyi stressz és stresszorok.....	9
2.3. A stressz hatásai.....	11
2.4. A munkahelyi stressz csökkentése.....	13
2.4.1. Megelőzés, egészségfejlesztés.....	14
2.5. Erőfeszítés és jutalom egyensúlya.....	15
2.6. Ki a felelős a stresszért?	16
3. Közoktatásban kialakuló stressz	16
3.1. A pedagógus környezetéből érkező stressz	16
3.2. Stressz kialakulása a pedagógusok körében	18
3.3. A közoktatásban dolgozók pszichés terhei	19
3.3.1. Miért fontos a pedagógusok jól-léte?	20
3.4. Mi jelenthet megoldást?	21
4. Kutatáselemzés	22
4.1. Kutatás célja, módszere és menete	22
4.2. Kérdőív elemzése	25
4.2.1. A kérdőív értelmezése	25
4.2.1.1. A kitöltők életkori és nemi eloszlása	25
4.2.1.2. Iskolai végzettség és intézményvezetői képesítés	26
4.2.1.3. Munkaévek és fizetés, fluktuáció	27
4.2.1.3.1 Fluktuáció.....	28
4.2.1.4. Berendezés és környezet.....	31
4.2.1.5. Munkatevékenység és fáradtság	34
4.2.1.6. Munkatársi kapcsolatok.....	40
4.2.1.7. Vezetők szerepe	43
4.2.1.8. Stressz érzet.....	46
4.3. Következtetés a kérdőív alapján.....	48
4.4. Javaslatok	49
Összegzés	51

Forrásjegyzék	52
4.5. Egyéb internetes források	54
Ábrajegyzék	54
4.6. Diagram jegyzék.....	55

Bevezetés

1.1. Témaválasztás indoklása

Azért választottam ezt a témát, hiszen a munkámból adódóan személyesen közvetett és közvetlen formájában is átélem, átéltem, ami ezzel a stresszel jár. A jelenlegi tanulmányaimat hat évnyi pedagógiai tanulmányok előzték meg, továbbá négy éve dolgozom a közoktatásban. A legkisebb iskolás csoporttól, a hatévesektől kezdve a felnőttoktatáson át, az esti gimnáziumig tanítok. Nap, mint nap találkozom a stresszel, alig van olyan kollégám, aki munkája során ne említette volna, hogy túlhajszolva érzi magát. A diákokon hatalmas a teher és ez nem csak rájuk igaz, hanem napjaink oktatóira is, akiknek egy sor kritériumnak kell megfelelnie. Beszélhetünk pályakezdő fiatalokról, megemlíthetjük a több éve tanító pedagógusokat, munkájuk során mindannyian találkoznak vele, akár rövidebb, akár hosszabb időre.

Úgy gondolom, ebben a rohanó és modern világban a munkavállalók magas számánál a stressz okozta problémák erősen jelen vannak. Az iskolákat és a tanárokat, pedagógusokat ritkán kezelik, értelmezik úgy, mint egy vállalat munkavállalóit, de ha jobban belegondolunk, akkor látjuk, hogy működésében vannak azonosságok.

Szakdolgozatom fő célja, hogy szeretnék rájönni, mi az, amiben változtatni lehetne, melyek azok az elemek, amelyekre jobban odafigyelve a stressz okozta feszültségek, akár betegségek megelőzhetőek lennének.

1.2. A téma aktualitása

A bennünket körülvevő világban tapasztalhatjuk, hogy az emberek életében a stressz napi szinten megjelenik. Ennek mellékhatásai, következményei is ismertek számunkra. Ide sorolhatóak a pánikrohamok, kiégések, magasvérnyomás-betegségek, depresszió stb. Fontos, hogy meg tudjuk szüntetni azon kiváltó okokat, amelyek negatív kihatással vannak az egészségre (Ádám & Salavecz, 2010).

Véleményem szerint, a témám helytálló, hiszen manapság az egyik legnagyobb kihívásokkal rendelkező munkahely az iskola, ahol egy tanárnak, egy személyként több szerepben is helyt kell állnia. Mindezeket pedig csekély honoráriumért és egyre kevesebb

motivációért cserébe végzik, ami folyamatosan hozzájárul a stressz fokozódásához, elégedetlenséghez.

Napjainkban a közoktatási rendszerből nagyon sokan lépnek ki, ennek különböző okai vannak, amelyeket külön-külön elemezni nem célja a szakdolgozatnak. A miértjei kétségkívül összefügghetnek egymással. Tapasztalataim alapján az egyik alapvető eleme a távozásnak a magas munkateherből, a folyamatos készenlétben állásból adódó stressz. Az iskola, mint intézmény, a szülők, a diákok és a vezetésnek való megfelelés is nyomást gyakorol a pedagógusokra, azaz a munkavállalókra. Ebbe a folyamatos szorításba hamar el tud fáradni az ember, amelyet igyekszik minél előbb otthagyni, ha a lehetőségei adottak rá.

Míndezek mellett érdemes azt is megemlíteni, hogy az emberek zöme az idejének túlnyomó részét a munkahelyén vagy munkavégzéssel tölti, ez ad okot arra, amiért ezzel a kérdéssel foglalkozni kell.

Pedagógusoktól naponta hallani, hogy elmennek máshová dolgozni, mert ennyi teher sehol nem nehezedik rájuk vagy valamilyen akut betegségük van, amiből nehezen tudnak kigyógyulni. Ez utóbbit egyértelműen vissza lehet vezetni akár stresszhez is, hiszen nem csak lelki, hanem testi tüneteket is kiválthat. Nyilvánvalóan, nem csak és kizárólagosan ez okozhatja a betegséget, azonban annak lefolyásába beleszólhat.

1.3. A dolgozat felépítése, hipotézisek

Dolgozatom fő célja, hogy ezen az elgondoláson kiindulva szeretném megvizsgálni a tanárokat, mint munkavállalókat, mi befolyásolja őket a munkavégzésük során, ami a stressz keletkezését okozza. Némi összevetésben azzal, hogy ezek a fajta stresszfaktorok megjelennek-e más iparágban, nem állami fenttartású iskolákban. Kutatásomban az oktatók véleményét, elvárásait szeretném vizsgálni, rendszerezni. Továbbá különböző szakirodalmak, szacikkek segítségével szeretnék egy olyan elméleti háttérrel biztosítani, amelyek segítségével megérthető a stressz, mint napjainkban az egyik állandóan jelenlévő betegsége, valamint a kapott eredményeket kontrollcsoport támogatásával mindezt jobban értelmezni. Ezenfelül elemezni és felismerni a pedagógus munkakörben kialakuló stressz okát és előfordulását.

Ahhoz, hogy átfogó képet kapjak foglalkozni kellett a stressz fogalmával, mit is jelent pontosan, hogyan is jelenhet meg a munkahelyen. Milyen hatásokkal jár és hogyan lehet azt mérsékelni, amikor szükséges. Azt is megvizsgáltam, miként alakulhat ki a közoktatásban a

stressz, melyek a pedagógus feladatai, valamint a vezetők szerepét a kialakulásában vagy csökkentésében. Külön fejezet ismerteti a munkahelyi jól-lét, a stressz és egészség összefüggéseit. A dolgozatom végén a kvantitatív kutatásomat mutatnám be, amelyet egy saját kérdőív segítségével készítettem. Kvalitatív módszert az esetleges megerősítés vagy cáfolás érdekében használtam, vezetői és munkavállalói részről is.

I. Fő kutatási kérdéseim:

- a. A munkatársaknak van-e szerepük a pedagógusoknál kialakult stresszben?
- b. Az iskolai környezeti, vagy egyéb munkakörülmények, a stressz inger kiválthatják, elmélyíthetik-e?
- c. A fizetés befolyásoló tényező-e a munkavállalók oktatáshoz való viszonyában?

II. Saját állításaim/hipotéziseim:

- a. Az iskolai dolgozóknál a munkaterhelés és az ebből fakadó fáradtság a stressz elsődleges oka.
- b. A közoktatásban a fizetés az a kulcsfontosságú dolog, ami miatt a munkavállalók felhagynak a tanítással.

2. A stressz

2.1. A stresszről általában

Selye János fogalmazása alapján a stressz a szervezetünk nem sajátos válasza bármiféle igénybevételre. A stressz nem feltétlenül jelent csak rosszat, hanem az élet meghatározó eleme. Erre mindig szükség van, ha hiányzik, akkor ingerszegénység léphet fel, ha túl sok, akkor túlterhelés jelenik meg (Salavecz, 2011). Kulcsfontosságú szerepet játszik az ember különféle környezeti hatásokhoz való alkalmazkodásban. Két fontos eleme van: az „ok” és az „okozat” (Ádám & Salavecz, 2010). Selye kutatásai bizonyították, ha tartósan negatív hatások érnek, akkor nincs lehetőség menekülésre, azonban ezek a megpróbáltatások önmagukban nem ártalmasak, a testi és lelki fejlődés alapját képezik (Kopp, 2007).

Általánosságban pszichológiai stresszről akkor beszélhetünk, amikor a szervezetünk olyan körülménnyel találkozik, amely az egyén vélekedése szerint túllépi azokat az erőforrásokat, amelyek rendelkezésre állnak (Juhász, 2002).

2.2. A munkahelyi stressz és stresszorok

A munkahelyi környezeten kívülről érkező stressz megváltoztathatja a munkahelyi magatartást, valamint a munkavégzés minőségét. A munkatevékenység során megjelenő stressz nem mindig munkahelyi eredetű. Munkahelyieket okozhatják a környezet, kommunikáció, a munkával való elégedetlenség (EU Social Dialogue, 2004).

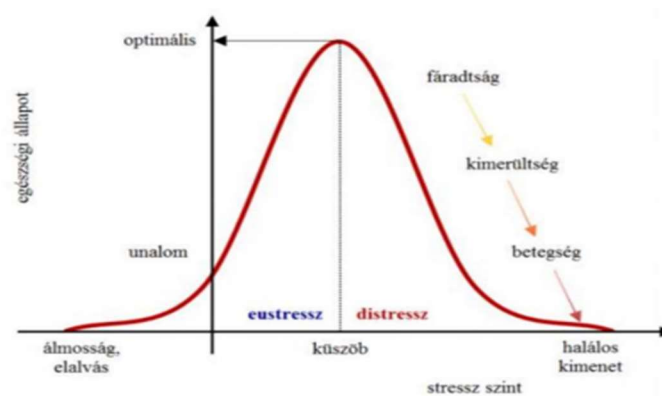
A stressz szó eredete az angol és latin nyelvekben keresendő. Igeként volt használatos, amelynek jelentése: sértés, bántás. A természettudományokból került át a fizikába, ahol tárgyra ható külső nyomásként értelmezték. Az orvoslás tudományába a 20. században jelent meg, kétféle értelmezésben: a szervezetre gyakorolt külső ingerek, és ezek nyomán lezajló belső változások. Jelenlegi értelmezésben stresszornak nevezzük a külső impulzusokat, stressznek pedig a szervezetünk által adott válaszokat a megterhelésre (Juhász, 2002).

A stressznek két nagy csoportja van, az úgynevezett „eustressz”, illetve a „distressz”. Előbbinek pozitív, teljesítmény növelő, utóbbinak negatív, teljesítőképesség csökkentő, egészségkárosító hatásai vannak (Nagy, 2021).

Van egy harmadik csoport is, de ezt a munkahelyi formákban nem használjuk ez az úgynevezett „neustressz”. Ezt a sportpszichológia használja. Semlegesített stresszforrást jelent, amikor valaki a korábbi stresszkeltő körülményt figyelmen kívül zárva, majd ebből energiát formál (Sólyom, 2017).

Napjainkban a munkahelyen huzamosan jelenlévő negatív behatású stresszorok következménye lehet a munkavállaló motiváltságának csökkenése, valamint az ezzel kapcsolatos teljesítményromlása (Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014).

Az alábbi Gauss-görbe mutatja az egészségügyi állapotot és a stressz szintje közti összefüggést. Láthatjuk, hogy az eustressz periódusában növekszik az egészségi állapot, amitől a munkavállaló jobban tud teljesíteni, motivált, sikereket él meg. Ez következhet abból is, hogy a munkahelyén egy nehezebb feladatot végez el, ami stressz keltő, azonban végrehajtása közben a készségei, képességei javulnak. Az optimális szint elérése után a distressz időszakában káros hatások jelentkeznek, a stressz teherként jön szóba. A negatív behatások fáradtságot, kimerültséget, betegségeket, testi-lelki károsodást idéznek elő, ez kihatással van egészségünkre. Ebben az esetben a képességeink romlanak, továbbá teljesítményünk is gyengülni fog. Például ilyen amikor monoton, egyhangú a munkavégzés (Nagy, 2021).



1. ábra: A stressz szint és az egészségi állapot összefüggése. (Forrás: Nagy, 2021, p. 9)

A munkahelyi tényezők nagyban hozzájárulhatnak a stressz negatív szakaszához is. Számtalan tényezőt lehetne vizsgálni, például a határidők, fizikai igénybevétel okozta fáradtság, kockázatok stb. (Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014). Néhány konkrét példaként idesoroljuk az alábbi szempontokat:

- *Munkából eredő faktorok:*
 - *Munkafeltételek*, nem csak a tárgyi tényezőket, hanem a helyszínt, a műszakváltás idejét, a munkaidő befejezését, a zajszintet is idesoroljuk. A konkrét tárgyiak esetében a feladat ellátásához szükséges eszközök minőségtelenségét vagy teljes hiányát értjük.
 - *Változások a munkában*, amikor a mindennapos munkatevékenység folyamán gyakoriak a változtatások a feladat, értékelés, eszközök viszonyításában. Ez hosszútávon a munkavállaló saját hozzáértésében okozhat kétséget (Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014).
 - *Lépés tartás a technológiával*, mivel egyre modernebb eszközök jelennek meg, ami állandó tanulást és alkalmazkodást kíván. Ezek szintén feszültségforrást okozhat (Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014).
 - *Túlterhelés* is a feszültség forrása, amikor minőségi túlterhelésről beszélünk, akkor a dolgozónak bonyolult feladatokat kell végeznie és kiemelkedő minőségű munkát várnak el tőle. Az *alulterhelés*, amikor monoton munkát kell elvégezni, ez csökkenti az éberséget, a reakciót, gyakran balesethez vezet, hiszen hirtelen válthatja egymást a lassú és

gyors reakciót igénylő ciklus (Dr. Ember, 2009). *Mennyiségi túlterhelés* esetén adott időn belül túl sok feladatot, munkát kell elvégezni.

- *Szervezeti szerep:*
 - *Szerep kétértelmősége*, amikor nem egyértelmű, hogy a munkavállaló számára mi a felelősségi- és döntési jogköre. Okozhat önértékelési veszteséget, a munkahellyel való elégedetlenséget, lojalitás megszűnését a munkáltató irányába.
 - *Szerepkonfliktus* a vezetők és beosztottak közötti konfliktusok. Akár azonos, akár alá-fölérendelt szinteket említünk. Az okok között jelenik meg, ha a dolgozó felé kommunikált követelmények nem egyértelműek, vagy ellentétesek.
 - *Felelősség* okozhat stresszt, amikor túl sok vagy túl kevés van belőle. Az előbbi kategóriába nagy nyomás helyeződik a dolgozóra, hiszen vezető beosztású, ő felel a munkavállalókért, akár a megélhetésükért. Utóbbi csoportba a folyamatos megerősítés, engedélykérések a feletttestől, bizalmatlanság jelenségei járulhatnak hozzá.
- *Munkahelyi kapcsolatok* napjaink legfontosabb eleme. Mind az egyénre, mind a vállalkozásra kihatással van, hiszen egy-egy konfliktus fluktuációra adhat okot. A felettesekkel, munkatársakkal való viszony hatalmas kihatással van a szervezet működőképességére.
- *Karrier:* ha nincs előre lépési lehetőség az csökkenti a munkavállalói elégedettséget. Félelmet okozhat még a túlzott lendületű előrelépés egy bizonyos szintig, majd stagnálás. Illetve ide sorolható még, a hirtelen magasabb beosztásba való kinevezés és az ezzel együtt járó felelősség.
- *Szervezeti struktúra és légkör.* Ha a munkavállalónak nincsen lehetősége döntésekben részt venni. Gyenge a kommunikáció, nem érzi, hogy a szervezet része lenne. Ez az egyik legfontosabb munkahelyi tényező, ami önértékelési gondokhoz vezet, a munkavállaló nem érzi magát a cég részének (Juhász, 2002).

2.3. A stressz hatásai

Alapvető szempont, hogy az adott személy felismerje a veszélyt és döntést hozzon arról, hogy szembenéz a problémával vagy hagyja, hogy eluralkodjon rajta. Veszélyhelyzet esetén az

ideg- és hormonrendszer működésbe lép és elindítja a neuroendokrin rendszer folyamatait (Neurológiai Központ, 2023).

A stressznek négyféle hatását tudjuk megkülönböztetni. Ezek a testi, érzelmi, mentális és viselkedésbeli vagy egyéb, komplex tünetek¹ (egeszsegvonal.gov.hu, 2023). Szakorvossal való egyeztetés után kideríthető, hogy nincs-e szervi ok a háttérben. Amennyiben nincs, abban az esetben pszichoszomatikus² tünetekről beszélünk (Kálmán, 2015) (Rigó, 2013). A panaszok kialakulásáért és megjelenéséért felelős tényező valamiféle megoldatlan, megoldhatatlan lelki vagy szociális probléma, amely folyamatos stresszt, szorongást eredményezhet (Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014).

Teljesítményromlásról akkor beszélhetünk, amikor az embereknek nehézséget okoz az összpontosítás, figyelmük könnyen elterelhetővé válik. Ezen a ponton a bonyolultabb gondolkodást igénylő feladatok megoldása nehezebbé válik. Ennek egyik oka, hogy az információfeldolgozást az erős érzelmi ingerek zavarják. Másik tényezője, hogy a stresszorok által a figyelmet elterelő gondolatok kerülnek előtérbe. Nagyfokú stressz impulzus esetén a gondolkodás károsodás azt eredményezi, hogy az emberek ragaszkodnak bizonyos viselkedési mintához, de korántsem biztos a célravezető képességük (Juhász, 2002).

Testi tünetek	Érzelmi tünetek	Mentális tünetek	Viselkedésbeli tünetek
fejfájás, szédülés	ingerlékenység, indulatosság	koncentrációképesség romlása	fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás
fáradtság, kimerültség	félelem, szorongás	szétszórtság, figyelmetlenség	kapcsolataink elhanyagolása
magas vérnyomás, mellkasi fájdalom	lehangoltság, depresszió	memória zavarok	szexuális érdeklődés csökkenése
emésztési problémák, hányinger, hasmenés	reményvesztettség	gyakori hibázás	alvási nehézségek, étkezési problémák
merev nyak, hát- és vállfájdalmak	sírás, kiborulás	döntésképtelenség	balesetek okozása és elszenvéde
értéktelenség érzése		negatív gondolkodás	

2. ábra: A stressz testi, érzelmi, mentális és viselkedésbeli tünetei. (Forrás: Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014, p. 19)

¹ Komplex tünetnek számít: Depresszió, pánikzavar, szorongás, kimerültség, elhúzódó gyógyulás.

² Pszichoszomatikus betegség: Folyamatok és zavarok, amelyek a lelki és testi folyamatok összefüggéséből jönnek létre. Leleki eredetűek, de kihatnak testünkre. Pl.: emésztési problémák, vállfájdalmak, fejfájás, alvászavar.

Lelki vagy pszichés tünetnek nevezzük azt a reakciót, amelyek gyakorta megjelennek a stresszre adott válaszként. Ilyen a *depresszió*, ami egy hangulatbetegség. Ezt általában a szomorúság, csökkent motiváció, érdektelenség, negatív gondolatok kísérik. Testi tünetei is előfordulhatnak, mint alvászavar, étvágytalanság, fáradtság. A folyamatos negatív hatások miatt az emberek fásulttá válnak, passzívak lesznek a stressz leküzdésével szemben, amely a későbbiekben depresszióvá formálódhat.

A *szorongás*, mint érzelem, amelyet a túlaggódás, félelem váltanak ki. Ezek abban az esetben jelenthetnek problémát, ha egyébként azt az illető könnyen meg tudná oldani. A kreatív ötletek helyett merev gondolkodást eredményez.

Munkahelyi elégedetlenséget a hosszan tartó stresszhatások eredményezhetik. Ebben az esetben a dolgozók elégedetlenné válnak munkahelyükkel szemben, ami jelentősen meghatározza munkaképességüket (Juhász, 2002).

Tipikus változásokat lehet megfigyelni az emberek viselkedésében a tartós stressz hatására. Egészséget károsító viselkedésformák a dohányzás, túl sok alkohol fogyasztása, a kábítószeres használata. Előfordulhat a munkahely szerepének értékcsökkenése, tehát a már említett teljesítménycsökkenés vagy a munkában történő alkoholfogyasztás. Előfordulhat konkrét menekülés a munkából, mint általános hiányzás, de konkrétan a kilépést is idesoroljuk. A legfeltűnőbb a harag vagy agresszió, amikor a személyt valami akadályozza abban, hogy célját elérje, akkor hajtóerő keletkezik benne, aminek eredményeképpen ezt az akadályozó tényezőt megszünteti. A verbális agressziótól (szidalmazás, pletykák indítása) egészen a tettlegességig (rongálás) is fajulhat. Célzata lehet maga a munkaeszköz, de munkatársra, felettesre is irányulhat. Mindezek mellett az egyéb életszerepek is lerombolásnak indulhatnak, mint a családi, baráti szerepek (Juhász, 2002).

2.4. A munkahelyi stressz csökkentése

Ha már a munkavállalónál a stresszhelyzet kialakult, érdemes foglalkozni azzal is, hogyan lehet mindezt csökkenteni. Az európai vállalatok úgynevezett Keretszerződést írtak alá, amelyben rögzítenek kommunikációs tevékenységeket, amelyek alapján a munkavállalók jobban látják saját szerepüket a cégen belül, továbbá célba veszi a munka ellenőrzését, szervezését és a feltételek javítását. Ez segít, hogy mind a munkavállalók, mind a vezetők

megértsék a munkahelyi stresszt, annak okait és hatásait, valamint esetleges kezelési lehetőségeit. Összességében ezek ismerete csökkentheti, megelőzheti a hosszú- és rövidtávú pszichoszociális kockázatokat is (EU Social Dialogue, 2004).

A stresszel való megküzdés alatt értjük, hogy a személy tudatosan igyekszik legyűrni a rá ható negatív ingereket. Ezen folyamat alatt új képességeket tud elsajátítani. Ha a leküzdés sikeres, akkor hosszútávon pozitívnak tekinthető, hiszen az egyént fejlődéshez segítette hozzá. A megküzdés két fontos elemet tartalmaz. Az egyik, amikor megtörténik a felismerés, hogy a személy magas stresszhatásnak van kitéve. A másik, az egyén figyelembe veszi a forrásait, amit a legküzdéshez képes felhasználni (Salavecz, 2011).

- A problémaközpontú megküzdés esetében a konkrét problémára fókuszál és azt próbálja megszüntetni, hogy a jövőben ezt el tudja kerülni.
- Az érzelmiközpontú megküzdés az érzelmi reagálást változtatja meg, ha magát a helyzetet nem tudja, tehát megpróbálja a kellemetlen érzelmeket csökkenteni, hogy jobban érezze magát (Juhász, 2002).

A megküzdési stratégiák közé tartoznak a fantáziálás, alvás, emberek elkerülése, értelem keresés, testmozgás, társas támasz keresése. Munkahely esetében a folyamatos kommunikáció adhat lehetőséget a leküzdésre, követni kell a dolgozók elégedettségét. A munkavállalónak magáénak kell éreznie a feladatot. Ebben segítségre lehet: család-barát intézkedések, rugalmas munkaidő, megbeszélések szervezése, képességek fejlesztése, amelyek mind a felesleges stresszorok csökkentésére szolgálhatnak (Juhász, 2002).

A stressz csökkentésére ma már számtalan tréning létezik. Említhetjük itt a konfliktuskezelést, az önérvényesítő tréningeket, pszichoedukációt vagy viselkedésterápiát, de akár egy nyelvtanfolyam is a stressz korlátozására szolgálhat, amennyiben a munkahelyünkön ez releváns (Juhász, 2002).

2.4.1. Megelőzés, egészségfejlesztés

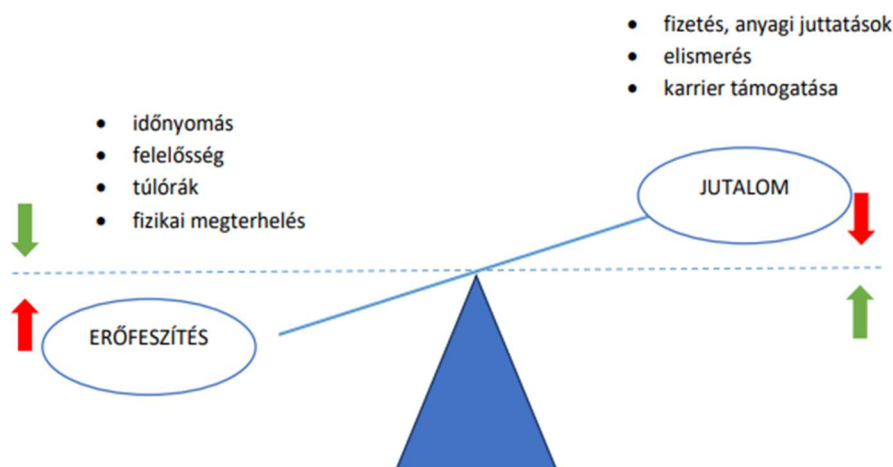
Ahhoz, hogy a stressz megelőzhető legyen tudnunk kell, mit szeretnénk fejleszteni. Az egészségnek számtalan definíciója van. Középszintű tanulmányaimból visszaemlékezve nem a betegség hiányát, hanem a test-lelki jóllétet nevezhetjük egészségnek.

Erre erősít rá a World Health Organisation (WHO) Egészségügyi Világszervezetének 1946-os meghatározása, ami „Az egészség a tökéletes fizikai, szellemi és szociális jóllét állapota és nem csak a betegség, vagy fogyatékoság hiánya” (Juhász, 2002, old.: 47)

Az egészségfejlesztés célja az egyén, csoport, közösség egészségének vagy életminőségének javítása. Ebben a folyamatban az emberek képesek a saját javítani a saját egészségükön, kontrollálni tudják azt. A megelőzés során igyekeznek csökkenteni az esetleges stresszfaktorokat. Ennek formái lehetnek: előfordulási gyakoriságot csökkenteni, konkrét tényezőket kontrollálni, betegségekre jellemző tünetek alapján mihamarabbi diagnózist felállítani, vagy a már kialakult betegség súlyosságát mérsékelni (Juhász, 2002).

2.5. Erőfeszítés és jutalom egyensúlya

Siegrist 1996-os munkahelyi stressz elméletében az erőfeszítést és a jutalom megfelelő egyensúlyának hiányában látja a megbetegedések okát. A modell alapján veszélyessé válhat a munkahely, ha a megterhelés és a jutalmazás között differencia van (Juhász, 2002). A modell három részből tevődik össze. Az egyik oldalon az erőfeszítés, ami a munkában jellemző nyomást, felelősséget, túlórákat, fizikai terhelést tartalmazza. A második összetevő a jutalmazás, ide soroljuk az anyagi juttatást, elismerést, karrierben való támogatást. A harmadik alkotórész a túlvállalás, amely a munkavégzésnél tükrözi az egyéni jellemzőket. A modellben a munkavállaló igyekezik az egyensúlyt létrehozni, amit az erőfeszítés lecsökkentésével vagy a jutalom növelésével tud elérni. Azonban, ha ezt nem tudja megélni, akkor stresszhez vezethet (Szilas & Csillag, 2008).



3. ábra: Siegrist: erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellje. (Nagy, 2021, old.: 18)

Fontos, hogy a munkáltató pozitív jutalmazási rendszert építsen ki, hiszen a munkavállaló elsődlegesen ez alapján motiválható. Több erőfeszítésért, több javadalmazást kap, ezzel arányosan a stressz is csökkenthető.

2.6. Ki a felelős a stresszért?

A munkahelyi stressz, csakúgy, mint bármilyen más munkahelyi baleset a munkáltató felelősségkörébe tartozik. Dolgozatomnak nem célja ezt kifejtteni, de érdemes említést tenni róla, hiszen a túlhajszoltsággal és a stresszel összefüggésbe hozhatóak kialakuló betegségek, balesetek, de ezeket nagyon nehéz bizonyítani. Ehhez szakértő bevonása elengedhetetlen, hiszen számos körülményt kell vizsgálni. Ahogyan a környezeti ártalmak, úgy az egyéni hajlamosító tényezők is elősegíthetik a stressz kialakulását, hiszen, ha eleve hajlamos rá az illető a munkahelyi hatások csak megerősítik ezeket. Azonban ezeket érdemes írásban rögzítenie a munkavállalónak és ismertetni a munkáltatóval, hiszen konkrétum és bizonyíték nélküli állítás önmagában kevés, hogy kártérítési igényével éljen. Továbbá kihasználhatja az azonnali felmondás jogát, amennyiben a stressz, betegség okán a munkaviszony fenntarthatatlanná válik. A munkáltatónak a munkavállalót érő megterheléseket folyamatosan nyomon követnie, értékelnie és kezelnie kell (Hanyu, 2019).

3. Közoktatásban kialakuló stressz

3.1. A pedagógus környezetéből érkező stressz

Ki is az a pedagógus, aki a közoktatásban részt vesz, mi az ő feladata? A válasz: „*A pedagógus alaptevékenysége azokat a tanórai és tanórán kívüli teendőket foglalja magában, amelyek az intézmény rendeltetése szerint nevelő, oktató munkából az egyes munkaköröknek megfelelően minden nevelőre kötelezően vonatkoznak.*” (Munkaköri leírás - pedagógus, 2019)– írja egy munkaköri leírás, amely tanároknak szól.

Azonban nem ennyire egyszerű az egész. A pedagógus nem csak egy személy, aki megtanít írni és olvasni, számolni, történelemből eseményeket elmesél majd visszakérdezi, majd nyáron a hosszú szünet ideje alatt otthon pihen és délután kettőkor már otthon van, hanem egy komplex, többértű feladatot ellátó személy, akit mindenki, minden oldalról figyel.

Feladatai közé tartozik, hogy iskolaiközösséget alakítson, témaheteket tartson, kapcsolatban legyen a szülőkkel, vizsgatematikát készít, ünnepeket és kirándulásokat tervez-szervez, értekezleten vesz részt, fénymásol, adminisztrál, figyel a gyermekek testi-lelki egészségére stb. (Munkaköri leírás - pedagógus, 2019)

Ezeket három alapvető feladatkörben szokták meghatározni. Első az ügyviteli és adminisztrációs teendők, második a szervezési és koordinációs feladatok, harmadik pedig a nevelő munka ellátása (Pedagógusok intézményi feladatai, 2013).

A stressz nagyon gyakran az oktatásban, azon belül is a pedagógusok körében jelenik meg. Ők azok, akik mindent beletesznek munkájukba és igyekeznek tudásuk alapján a legjobbat nyújtani egyik napról a másikra. Több időt töltenek a munkájukkal a munkahelyükön kívül is. A tanároknál a stresszfaktorok magas számban tűnnek fel, hiszen az eredményes munkavégzéshez a gyermekek együttműködésére van szükség. Tovább gondolva, a tanár-szülő-iskola jó összmunkája is szükséges. Az iskolai tevékenység működőképessége sérülékeny a gyermekek aktivitása vagy éppen passzivitása miatt. Ez miatt a pedagógusok folyamatosan frusztráltak, kiábrándultak. Érzéseiket nem vihetik be a mindennapi munkájukba, ami szintén stresszhez, szorongáshoz vezethet. Magukban keresik a hibát, valamint azt, hol tudnának javítani, legyen szó eszközökről vagy módszerekről. A szoros tanterv és a társadalmi elvárás hatalmas nyomást gyakorol rájuk. Többségében a pedagógusok azt érzik, hogy ők, akik fogják a gyermekek kezét, mert a szülőknek nincs elég idejük foglalkozni velük (Miriák, 2014).

Az iskolai teljesítményzavar, tanulási, beilleszkedési nehézségek, az agresszió jelenléte és a szülők közönye is jelentős stresszt okoz. Ezek hatalmas kihatással vannak a tanárok munkájára. A gyerekek gyakorta válnak türelmetlenné, az önfegyelmük minimális szinten mozog, nem tisztelik egymást, tanáraikat, és egyre agresszívebben lépnek fel egy konfliktus esetén.

Ezek által a pedagógusok hamar érznek munkahelyükön kényelmetlenséget, a tanítás öröme fokozatosan eltűnik. Szellemi és fizikai kimerültség jelenik meg, változás lép fel attitűdjükben, érzelmileg kimerülnek, energia forrásuk csökken. Egy részük ez miatt elhagyja a pályát, másrészt igyekszik megküzdeni a stresszel és kezelni azt. De a jelenség, mint például a kiégés, folyamatosan ott van (Miriák, 2014).

A pedagógusok a társadalom pszichésen megterhelt rétege. Munkája összetett, számtalan feladatot otthon végez el. Rengeteg emberrel kell tartaniuk a kapcsolatot: diákkal, szülővel, kollégákkal és vezetőkkel. Több irányú érdekeket kell figyelembe venniük, mint

tanterv, diákok és szülők, igazgató, és egyéb törvények. Ezek mind a tanítási órákra való készülés mellett pluszmegterhelést okoznak (Miriák, 2014).

Mit érezhet a pedagógus? Lelki folyamatokon át, a testiig bármi lehetséges. Szélsőséges esetben félelem a gyerekektől vagy szülőktől, ami egyre inkább megalapozott. Tekintélyüket már régóta elveszítették. Az iskolai vezetésnek tennie kellene az egészségvédelemért, fontosnak kellene tartania dolgozói testi és lelki egészségét. El kell fogadniuk, hogy a pedagógus sérülékeny, aki képes sérülni és túlterhelődni, hiszen munkája összetett. Amikor a tanár lelkesedése apad, nem érez örömet a munkájában, nehezebb esik elindulni munkahelyére, nehezen tud összpontosítani, akkor baj van. Amikor nem okoz örömet a gyerekekkel való játék, beszélgetés, vagy nem engedik a gyerekeket játszani, nem csinálnak számukra programot, mert arra számítanak, hogy rossz vége lesz, tanórákon is csak a fegyelmet igyekeznek fenntartani, akkor a stressz erősen kezd kialakulni. A tanárok többsége nem beszél erről, mert szégyellik, magukban küszködnek, amíg meg nem betegszenek. Amikor a pedagógus érzi, hogy elege van a végeláthatatlan munkából, adminisztrációból, folyamatos stresszről, ilyenkor a negatív hatású stresszfaktorok megnövekednek (Miriák, 2014).

3.2. Stressz kialakulása a pedagógusok körében

Kiemelten fontos a pedagógusok lelki egészsége, hiszen megnyilvánulásaikkal - akarva és akaratlanul is -, viselkedésükkel mintát nyújthatnak a diákok felé. A stressz a foglalkozások és mindennapjainkban is előfordul, de veszélyeztetett helyzetben vannak azok, akik hosszú időn keresztül, emberekre irányuló folyamatos koncentrációt, érzelmeiket igénybe vevő munkát csinálnak. Ezen folyamatoknak a stressz nézőpontjából három formáját figyelhetjük meg: érzelmi kimerülés, amikor a folyamatos munka során energia hiány jelenik meg mentális formában. Második az érzelmi eltávolodás, ilyenkor a pedagógus távolságot tart a diákoktól, rideg, cinikus, közömbös és felületes kapcsolatokat tart. Igyekszik távol tartani magát az érzelmi befolyásoktól. Harmadik forma az alkalmatlanság, ebben az esetben a teljesítmény és a teljesítőképésre való hajlam romlik (Salavecz, Neculai, & Jakab, 2006).

Ezek összefüggenek pszichoszomatikus tünetekkel, egészségkárosító magatartásokkal. Sokszor a munkától való távolmaradásnak és a negatív stressz erőteljes megjelenése között kapcsolat lehetséges (Salavecz, Neculai, & Jakab, 2006).

3.3. A közoktatásban dolgozók pszichés terhei

Az elsődleges, napjainkban leggyakrabban hangoztatott probléma a fizetés. Tudjuk, hogy ezen kívül még számtalan más problémával kell szembenézni, de a folytonosan megjelenő és a napi megélhetés gondjai égetően vannak jelen. Ezekkel kapcsolatban csak „tűzoltás” zajlik. Konkrét megoldás, amely ezt a nehézségét, és ezzel együtt stressz forrást megszüntetné nincs. A gyermekek 40-42 órát töltenek a tanulással, a tanáraik akár 50 óránál is többet foglalkoznak az iskolai, munkahelyi elfoglaltságokkal, a tanítási órán felül a dolgozatok javításával, szervezéssel, melyek többségében otthon zajlanak és nem az intézményekben. Mindezt alacsony társadalmi és anyagi megbecsülésért, amely hamar a kiégéshez vezet (Szekács, 2022).

Ez alapvetően az oktatás minőségére, a pedagógus és a gyermekek pszichés állapotára is kihatással van. A tananyag korlátozza az elmélyült, élvezetes tanítást. A folytonos központosítás és felsővezetésnek való megfelelés ellene hat a kreatív, alkotó-teremtő munkának. Megoldás lehetne, ha a tanárok megfelelő képezést kapnának a pszichés problémák kezelésével kapcsolatban, így magukat és a diákokat is tudnák megfelelően kezelni, azonban erre tanórai keretek között nincs lehetőség. Érdeemes azt is megemlíteni, hogy önmagában az óvodai- és iskolapszichológusi hálózat sem képes terhet levenni, hiszen intézményeként 500 fő felett kaphatnak szakembert félállásban, az alulfizettség miatt ők sem képesek kiegyensúlyozni a hibásan működő rendszerből adódó pszichés gondokat (hvg.hu, 2022).

Az erőfeszítés és egyenlőtlenség (Siegrist, 2004.) modellje ezen a pedagógusok körében is megállja a helyét. Megemlíthető még a munkahelyi igazságtalanság, ami közvetlenül a munkahelyhez köthető és érinti a munkavállalót. Az elosztási igazságtalanság jelensége alatt értjük, hogy a munkavállaló mennyire tartja méltányosnak a munkájáért kapott javak és jutalmakat, tehát a fizetését. A működési mód igazságtalansága arra utal, hogy a felettes mennyire bánik korrektül és etikusan beosztottjaival, mindenkire ugyanazok a feltételek érvényesek-e, van-e elfoglaltság, egyoldalúság. Ezek nagyon összefüggenek a munkavállalók motiváltságával, elégedettségükkel, valamint összefügg az egészségi állapotukkal is (Salavecz, 2011).

3.3.1. Miért fontos a pedagógusok jól-léte?

Evidens és megkérdőjelezhetetlen, hogy az oktatásban olyan pedagógusok végezzék a munkájukat, akik magas EQ-val rendelkeznek, tehát van empatikus képességük és érzelmileg kiegyensúlyozottak, érzelmeiket kezelni tudják, elégedettek boldogok, ezáltal követendő mintát mutatnak, tehát elégedettek a pedagógusi munkával. Az újkori oktatás negatív érzelmi szempontból, inkább az ismeretek elsajátítására összpontosít és nem foglalkozik a tanulók érzelmeivel, a magatartást helyezi előtérbe. Azonban az iskolában az érzelmek elkerülhetetlenek, az érzelmi nevelés a nevelési folyamat fontos pontja. Az érzelmek és azok észlelése összekapcsolódnak és egymást kiegészítve működnek. Azonban ezek átadására csak azok a tanárok képesek, akik felkészültek, érzelmileg kiegyensúlyozottak, hiszen, ahogy már említésre került: példát mutatnak (Réthy, 2016).

A tanárok szempontjából két nagy csoportot szoktak megemlíteni, a *helyzetorientált* – aki az aktuális pedagógiai helyzetre fókuszál – és az *állapotorientált* pedagógust – aki az oktatásban is saját érzelmére figyel.

A helyzetorientáltság esetében a tanárok nevelői munkáját az adott belső és külső állapotuk határozzák meg. Munkájukat a változatosság és tétovaság keveréke, a saját aktuális érzelmük befolyásolja. Aki pedig a helyzetorientáltságra, vagy a tevékenységre összpontosít, általában mentálisan stabilabbak, munkáját és a tanítási tevékenységet is szereti, képes megküzdeni az aktuális kihívásokkal, tisztában van saját képességeivel, célokat tud állítani (Réthy, 2016).

Az iskola mint szervezet, annak környezete, szolgáltatásai, tanítás minősége az egyik érzelmi jól-lét összetevő. A tanár szerepét szintén ide lehet sorolni, hiszen a személyisége ad egyfajta követhető alapot. A társaskapcsolatok nagyban meghatározzák a pozitív vagy negatív behatásokat. Az önmegvalósítási lehetőségek, mint: értékelés, irányítás, bátorítás, kreativitás, döntéshozásban való részvétel is befolyásolja a pedagógusok napi hatékonyságát. Amennyiben a felsoroltak lehetőségei korlátozottak és nincsen meg a munkával való elégedettség, az önmegvalósítási lehetőségek hiányoznak, akkor az oktatók „rossz” képet tudnak mutatni, önhibájukon kívül. Ez pedig nem csak a hatékonyságukra, hanem a saját jólétükre is kihatással van (Réthy, 2016).

A pedagógusok lelki állapota erősen ki fog hatni a gyerekekre is. Általánosságban, azoknál a tanároknál, akiknél a stressz megjelenik nem tudják letenni a munkát, görcsösen igyekeznek megfelelni feletteseiknek, kollégáiknak. Ez kifáradáshoz, túlérzékenységhez,

negativizmushoz és pszichoszomatikus tünetekhez vezet. Az egyéni megoldások, mint pl.: testmozgás, szabad levegőn sétálás, pihenés pozitív irányba döntik a mérleget, de bizonyos szintig működnek csak, úgynevezett tűzoltásként (Eppel-Pásztor, 2022) (Tandari-Kovács, 2018).

A pedagógusok kiégési gyakoriságát a külföldi kutatások 25-30%-ra teszik. A kiégés jeleit mutató tanárok kevésbé képesek már ráhangolódni a diákokra és az igényeikre. Probléma esetén elfordulnak és úgy gondolják, hogy más foglalkozzon az adott esettel. Ez idővel mentális problémákhoz és depresszióhoz is vezethet. Az érzelmi kimerülés meghatározó az egészség szempontjából. Az oktató elveszítheti célját, motivációja sérül. Személytelen bánásmód és cinizmus jelenhet meg, amivel igyekeznek a tanulókat távoltartani magától a kevesebb stresszes behatás érdekében, illetve megjelenik a saját teljesítőképeség hiányának érzése is. Bizonyos idő után elveszíti a munka iránti elkötelezettséget (Tandari-Kovács, 2018).

3.4. Mi jelenthet megoldást?

Napjainkban a profitorientált munkahelyeknél, multi vállalatoknál, de akár kisebb cégeknél is, így akár a pedagógusok körében megoldást jelenthet a coaching. Ma már számtalan online felületen, továbbképzéseken jelenik meg kifejezetten pedagógusok számára készülő foglalkozás. Ők ugyanabban az esetben tudnak segíteni, mint amikor a cég megakad egy bizonyos ponton, ilyenkor külsős embert vonnak be, egy coach-t, aki átlátja a működéseket, kapcsolatokat, ezáltal segíteni tud az előre lépésben. A tanárok esetében is van erre lehetőség – bár, kérdéses, hogy a tankerületek, Oktatási Hivatal, felső vezetés engedélyezik-e, hogy olyan kívülálló szakember segítse a munkánkat, aki a bennünk rejlő lehetőségek mozgósításával a megoldás felé lehet venni az irányt (Herbert, 2023) (Vágóné Ugró, 2023).

4. Kutatáselemzés

4.1. Kutatás célja, módszere és menete

A dolgozatomban vizsgálatának fő célkitűzése az, hogy bemutassa, felmérje az iskolában dolgozók stresszfaktorait, munkavégzésük során mi az, ami napi szinten befolyásolja őket feladataik elvégzésében. Az ő munkakörnyezetükben, ugyanúgy, mint bármelyik másik munkahelyen itt is kialakul a stressz negatív oldala. Ahogyan az elméleti részben is olvasható, talán a tanárok ezeknek a stressz hatásoknak gyakrabban ki vannak téve, mivel a munkájuk többértű és több irányú megfelelést követel.

Kutatásomat nehezítette, hogy idehaza oktatásban dolgozók stressz helyzetéről irányadó cikkekből nagyon kevés található. A kutatások többsége inkább a tanulók kiegyensúlyozottságára fókuszál a tanárok viselkedéséből, azaz egy tanuló-tanár viszonyt igyekszik bemutatni, illetve idejétmúltak a mai oktatási helyzettel szemben. Az oktatásban dolgozók részére van munkahelyi stressz-felmérés, amely a COPSOQ II kérdőívben alapszik, viszont – tudomásom szerint – ezt nem töltetik ki a dolgozókkal, online elérhető, önmagunk elvégezhetjük a pontozást, kiderül, hogy mennyire vagyunk stresszesek, de ez még segítséget nem ad.

Munkahelyi stressz-felmérés az oktatásban dolgozóknak	
Munkahelyi stressz-kérdőív: önértékelő kérdőív Kérjük, 1-5-ig osztályozza az Önre leginkább illic állítást!	
5 - leginkább (mindig) jellemző 4 - általában jellemző 3 - közepesen jellemző 2 - kissé jellemző 1 - legkevésbé jellemző	
1 Megfelelés	Pontszám
a) Bizonytalan vagyok abban, mit várnak tőlem a tanítványaim.	
b) Nem tudok megfelelni a felelősségi elvárásainak.	
c) Nem biztos, hogy a tanári munka nekem való.	
2 Munkahelyi / túlerhelés	
a) Túlerheltem vagyok, túl sok órában van egy héten, túl sokat kell helyettesíteni.	
b) Túlságosan megterhel az órára való felkészülés, túl sok munkát viszek haza.	
c) Otthon is a tanítványaimmal kapcsolatos gondok foglalkoztatnak.	
3 A munkával kapcsolatos konfliktus	
a) Nincs pontosan körülhatárolva a felelősségi köröm / hatásköröm, illetve nem vagyok teljesen tisztában vele.	
b) Nem érnek el hozzám a munkavégzésemhez szükséges információk.	
c) Túl sok a megkötés, nem kapok döntési jogkört és szabad kezet, nincs elegendő hatásköröm.	
d) Nem tudok lépést tartani a tárggyal kapcsolatos új tartalmakkal.	
4 A vezetéssel való kapcsolat megfelelése	Pontszám
a) A vezetés nem támogat a munkámban.	
b) Az elképzeléseim a munkám tartalmával és módszerével kapcsolatban különböznek attól, amit a vezetés kívánatosnak tart, illetve előír.	
c) Nincs pozitív visszajelzés a munkámmal kapcsolatban.	
d) A vezetés nem értékeli kellőképpen a munkámat.	
5 A munkatársakkal való kapcsolat	
a) A munkatársaimmal való kapcsolatomban feszült.	
b) Nincs kooperáció a munkatársak között.	
c) Nem érzem magam a munkatársi közösség részének.	
6 A felelősségből adódó stressz	
a) Nyomaszt a tanítványokkal szemben érzett felelősség.	
b) Nem mindig tudom megoldani az osztályteremben kialakuló konfliktusos helyzeteket.	
c) Nem mindig tudom megoldani a szülőikkel szemben kialakuló konfliktusos helyzeteket.	
7 Korlátozott előremenetel / karrierlehetőség által okozott stressz	
a) Szeretnék, de nincs lehetőségem továbbfejlődni.	
b) Korlátozott előremeneteli lehetőségeim vannak.	
c) Érzem a korom (vagy egyéb) miatti diszkriminációt.	
8 Felmerülő egészségügyi szempontok	
a) Ha beteg vagyok, nehezen tudok otthon maradni, betegem is be kell járnom.	
b) Zavar az iskolában a túl nagy zaj.	
c) A tanterem rosszul szellőzik, gyakran túl meleg van, télen gyakran túl hideg van az osztályteremben.	
Összpontszám	

4. ábra: Munkahelyi stressz-felmérés az oktatásban dolgozóknak.
(Forrás: oktatásbiztonsag.hu)

Kezdetben, hogy a kutatási kérdéseimet pontosítani tudjam, előzetes, szondázó-mintavevő interjúkat készítettem tíz kollégával, akik több oldalról látják a helyzetet. Volt köztünk gimnáziumi, szakiskolai és általános iskolai tanár is, de intézményvezetők és helyetteseik, valamint óraadó tanárok is segítettek a feltérképezést. Igyekeztem főként azokat az elemeket kérdőívbe helyezni, amelyeket többségük megemlített a beszélgetések során, például: a fizetés, kimerültség vagy fáradtság, a munkaidő, munkatársak viselkedése és a munkakörülmények. Arra törekedtem, hogy a kapott eredményekből, szubjektív véleményekből egy objektív és számszerűsíthető kérdőívet alakítsak ki. Erre azért volt szükségem, hogy az adott jelenségeket jobban megértssem és az összefüggés átláthatóbb legyen.

Ezt követően egy saját kérdéssorba, egy kvantitatív kutatásba kezdtem, ezáltal ez nem egy validált kérdőív. Azért akartam saját kérdéssort készíteni, mert nem azt akartam megtudni, mennyire stresszesek a résztvevők, hanem konkrétumokra kerestem a választ, hogy mi az a lényegi elem, ami miatt a tanároknál a stressz, kiégés stb. megjelenhet.

Az általam elkészített felmérést Komárom-Esztergom vármegye iskoláiban küldtem szét és összesen 87 fő töltötte ki egy hónapon belül. Sajnos, volt rá példa, hogy az intézményvezető nem engedélyezte dolgozói számára a kitöltést.

A kutatásai kérdéseimben, ahogy fentebb is említettem az alábbiakra is kerestem választ:

- A munkatársaknak van-e szerepük a stressz kialakulásában?
- A környezeti tényezők okozhatják-e a stressz elmélyülését?
- A fizetés befolyásolja-e a munkavállalók oktatáshoz való viszonyát?

A mintavevő elbeszélgetések alapján és a kérdőív készítése során a saját hipotéziseimet is felállítottam, miszerint a közoktatásban a munkaterhelést és az ebből fakadó fáradtságot jelölik meg a pedagógusok a stressz legfőbb okának. A másik feltételezésem, hogy az iskolákban dolgozó tanárok főként a munkateher-fizetés arányával nincsenek megelégedve és ez miatt hagynak fel az oktatással.

A kérdőívben a vezetők milyenségével kapcsolatosan szintén nehéz helyzetbe kerültem, ugyanis a stresszkutatások nem térnek ki külön a vezetők személyére, hanem azokat általánosságban, a többi faktoral együtt vizsgálja, így a saját felmérésem során erre a válaszra a kérdőívből és az interjúkból következtettem.

Miután a kérdőív kitöltését lezártam, a kapott eredményekkel együtt újabb interjúztatást végeztem. Azonban olyan személyekkel, akik nem a közoktatásban dolgoznak. Egy ad hoc

céges-kontrollcsoportot hoztam létre, akiknek feleadata, hogy összehasonlítsák az eredményeket a saját tapasztalataikkal. Itt arra voltam kíváncsi, hogy a kérdések mentén végig haladva náluk az adott szempontok és eredményeik relevánsak-e vagy sem. 12 fő segítette a munkámat, 4 fő egy helyi multinacionális cég dolgozója volt. Egy középvezető és három alkalmazott. 8 fő pedig egy helyi vállalkozástól, itt két középvezető, egy műszakvezető és öt dolgozó különböző munkaterületekről. Továbbá megkértem más pedagógusokat, akik nem közoktatásban, hanem alapítványi vagy egyházi iskolákban tanítanak, véleményezzék, mennyire értettek egyet a végleges válaszokkal, ők lettek a pedagógus-kontrollcsoport, ebben a csoportban 10 fő vett részt.

A kontroll interjúk bizonyos szinten adnak némi lehetőséget összehasonlításra a két munkahely között, azonban egyértelmű különbséget, hasonlóságot vagy bármilyen következtetést nem vonhatunk le.

4.2. Kérdőív elemzése

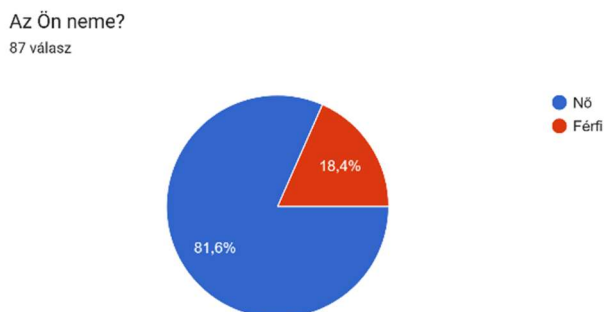
4.2.1. A kérdőív értelmezése

A kérdőívben igyekeztem releváns, a jelenlegi oktatási-helyzethez mérten pontos kérdéseket feltenni. Bizonyos kérdéseket más stressz-kérdőívekből vettem át és formáltam a közoktatáshoz. A válaszok lehetőségei egy növekvő, 1-től 5-ig terjedő skálán zajlottak, ahol az *1-es az egyáltalán nem jellemzőt, az 5-ös a nagyon jellemzőt* jelentette, valamint beépítettem egy *Nem tudom/Nem válaszolok* lehetőséget. Ez utóbbira azért volt szükség, mert voltak olyan kérdések, ahol a dolgozó nem tudja egyértelműen eldönteni, hogy az az ő környezetében mennyire számít negatívnak vagy pozitívnak, valamint a vezetői pozíció szempontjából nem releváns.

A kérdéssorban a válaszadók konkrét munkahelyére nem kérdeztem rá, hiszen a pedagógusokat is, mint a munkavállalókat titoktartási kötelezettség köti (2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról) (GDPR 2016/679).

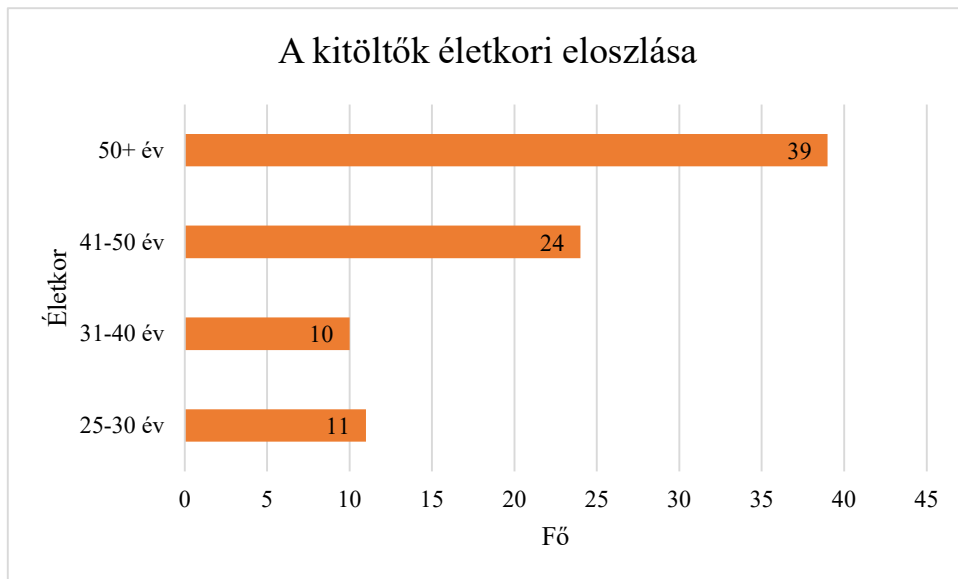
4.2.1.1. A kitöltők életkori és nemi eloszlása

A kitöltők száma 87 fő, életkorban a 25 éves kortól a 69. életévüket betöltöttekig szerepelnek. A 25-30 éves kor közöttiek 11 fő; 31-40 éves kor közöttiek 10 fő; 41-50 éves kor közöttiek 24 fő; 51 éves kor feletti kitöltők száma 39 fő; továbbá van 3 téves adatot (aktuális dátumot) megadó válaszoló. A nemi eloszlás tekintetében 81,6% nő, 18,4% férfi kitöltő.



1. diagram: Nemi eloszlás

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés



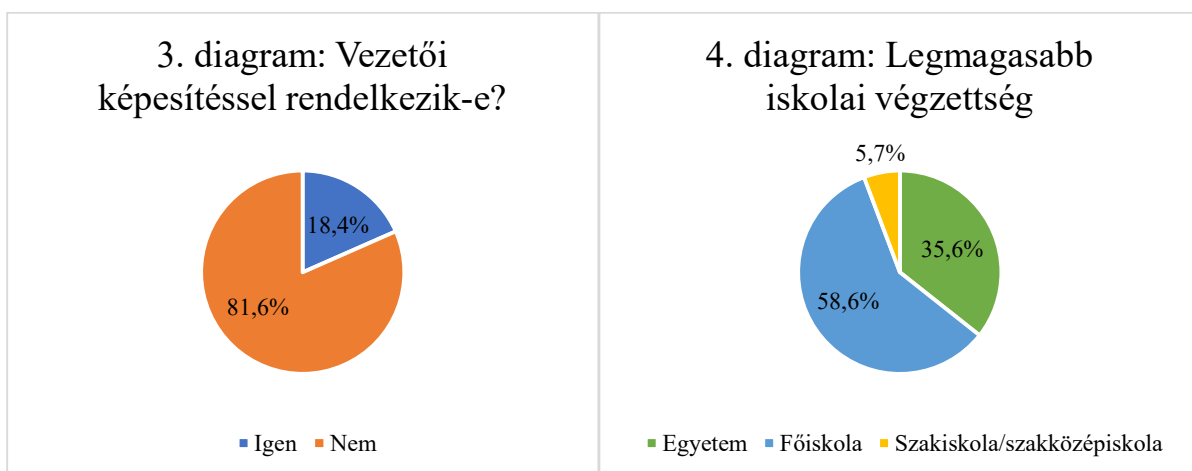
2. diagram: Életkori eloszlás

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

4.2.1.2. Iskolai végzettség és intézményvezetői képesítés

A felmérésben az iskolai végzettségre, valamint az intézményvezetői képesítésre is rákérdeztem, ami alapján a kitöltésben résztvevők 35,6% a legmagasabb, egyetemi végzettséggel rendelkezik, 58,6% főiskolán végzett tanulmányokat, illetve 5,7% szakiskolai vagy szakközépiskolai képesítésen vett részt. Ez utóbbiak általában a pedagógusok munkáját segítő asszisztensek, fejlesztő pedagógusok.

Vezetői képesítéssel csupán 16 fő, ami a kitöltők 18,4%-át jelenti.

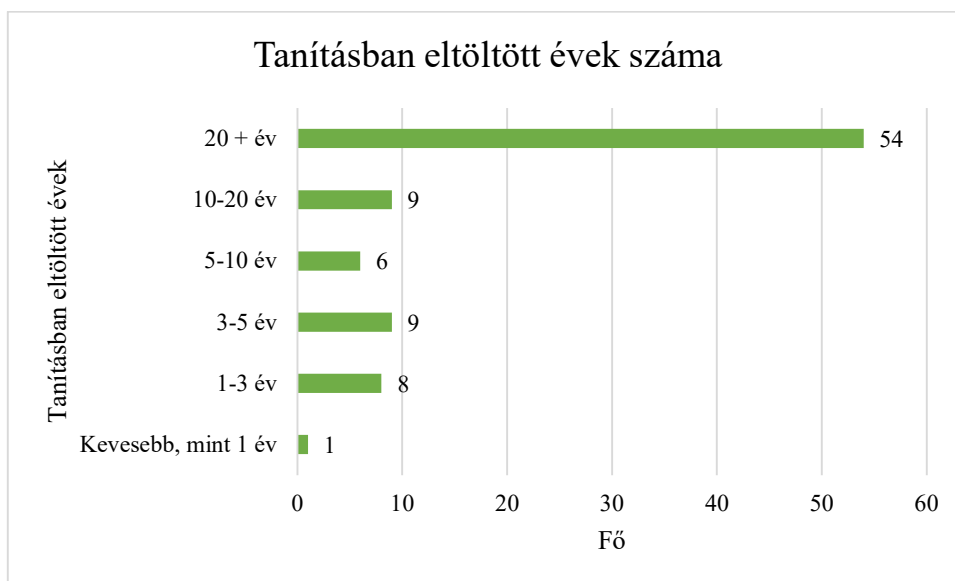


3. diagram: Vezetői képesítés; 4. diagram: Legmagasabb iskolai végzettség

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

4.2.1.3. Munkaévek és fizetés, fluktuáció

Ebben a részben arra voltam kíváncsi, hogy a munkavállalók hány éve dolgoznak a közoktatásban, már az életkori adatoknál számítható volt, de így pontosabbak a válaszok. Válasz lehetőségek voltak: kevesebb, mint 1 év; 1-3 év; 3-5 év; 5-10 év; 10-20 év; több, mint 20 év. A kitöltő pedagógusok 62,1%-a, 54 fő több, mint húsz éve az oktatásban, 15 fő 5 és 20 év között, 18 fő pedig 5 évnél kevesebb ideje.



5. diagram: Munkában eltöltött évek száma

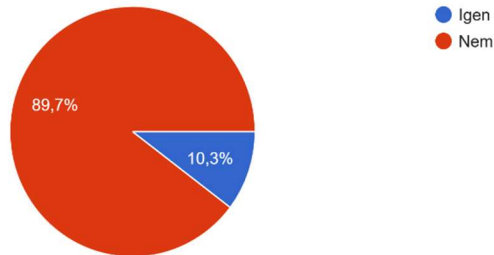
Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Fizetés tekintetében a munkavállalók közül 78 fő nem, míg 9 fő meg volt elégedve a fizetésével. Tehát a jutalmazás és az erőfeszítés tekintetében a jutalmazás jóval alul maradttnak tűnik. Így már érthető az is, hogy miért gondolkodott a válaszolók 69%-a *munkahelyváltáson*. Itt érdemes megemlíteni a kontrollcsoportok reakcióját, ugyanis a céges csoport többsége meg volt elégedve a fizetésével, abban a tekintetben, hogy ők nem visznek haza feladatokat, van lehetőség plusz munkára, amit kifizetnek és egyéb jutalékokra, ami ösztönzően hat a munkavégzésre. A munkaidő lejártával nincsen több feladatuk, a pedagógus-kontrollcsoportnál vegyes volt a visszacsatolás, hiszen ők is visznek haza feladatokat és a fizetésük nem sokkal, jobb, mint a közoktatásban dolgozóké az adott pillanatban. Ismert az is ebben a körben, hogy a tanárok a plusz feladatok elvégzéséért, túlórákért nem kapnak jutalmazást a fizetésükön felül. Minden résztvevő egyetértett abban, hogyha magasabb fizetést adnának, akkor valószínűsíthetően a teljesítményük, vagy akaratuk arra, hogy jobban teljesítsenek növekedne.

- Ahogy fentebb is írtam ez a fajta stressz csökkentés csak ideiglenes, rövidebb távon képes hatását kifejteni, hosszútávon nem biztos, hogy megoldást jelent, nem feltétlenül fogja megtartani a munkaerőt.

Meg van elégedve a fizetésével?

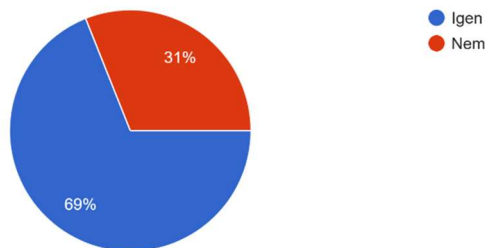
87 válasz



6. diagram

Gondolkozott-e már munkahely váltáson?

87 válasz



7. diagram

6. diagram: fizetéssel való megelégedettség; 7. diagram: Munkahelyváltás gondolata

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

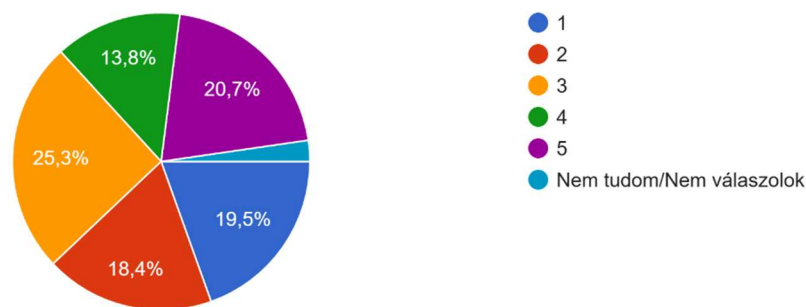
4.2.1.3.1 Fluktuáció

Ebben az esetben három kérdést tettem fel, amik a legáltalánosabbak. Voltak válaszadók, akik a nem tudom/nem válaszolok lehetőséget adták. Ebből következtetve feltehettem volna egy kérdést a véleménynyilvánításról, azonban nem akartam pesszimista hangot adni a témának.

Az egyik kérdés a munkahely váltásra vonatkozott. A válaszadók közül 20,7% gyakran gondolkodik a váltáson. 13,8%-nál jellemző, 25,3% változó, 18,4% esetében nem jellemző, 19,5% egyáltalán nem gondolt rá, hogy váltania kéne. A két kontrollcsoportot megkérdezve,

ami visszatartó erő a profitorientált dolgozók esetében a fizetés – amiről fentebb már írtam –, a munkahely közelsége, valamint, hogy mit kell csinálni a munkavégzés során, mennyi feladatot bízhatnak egy adott dolgozóra. Hasonlóak voltak az érvek a pedagógus-kontrollcsoportban, itt a fizetés nem volt meghatározó, hiszen nagyjából azonos minden iskolában, inkább a munkavégzés helye, a végzettség és a munkában eltöltött idő merült fel indoknak. Ilyen volt például, hogy közel a nyugdíjhoz már nem szívesen tanulnának meg új dolgot.

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Önre! (1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyon jellemzők azon, hogy másik munkahelyet kellene keresnie?
87 válasz

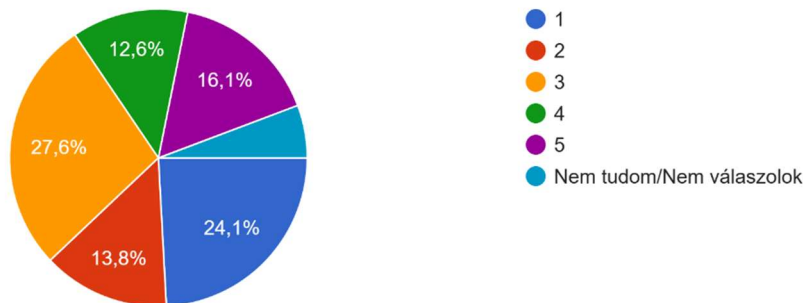


8. diagram: Munkahely váltási szándék

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

A másik kérdés ebben a részben, hogy ajánlaná-e másoknak a munkahelyét. Mint az előző kérdésben itt is nagy megosztottság volt a tanárok esetében. 24,1% egyáltalán nem, 16,1% azonban bátran ajánlaná a pedagógus állást másoknak is. 5,7% nem válaszolt erre a kérdésre. A kontrollcsoportoknál nagy volt a megosztottság. A megkérdezett pedagógusok egyöntetűen nem ajánlották ezt a munkakört, főként a jelenlegi körülmények miatt. A más munkakörű kontrollcsoport a munkakörökből adódóan, változó mértékben ajánlotta munkahelyét, például: a tanulhatóság, monotonitás, munka nehézsége, mit követel meg a munkavégzés. De mindkettő csoport megjelölte a fizetést, mint tényezőt, ami miatt ajánlaná vagy nem ajánlaná a munkahelyet.

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Önre! (1-Egyáltalán nem ajánlom, 5-Nagyon ajánlom...knak, hogy az Ön munkahelyén vállaljanak állást?
87 válasz

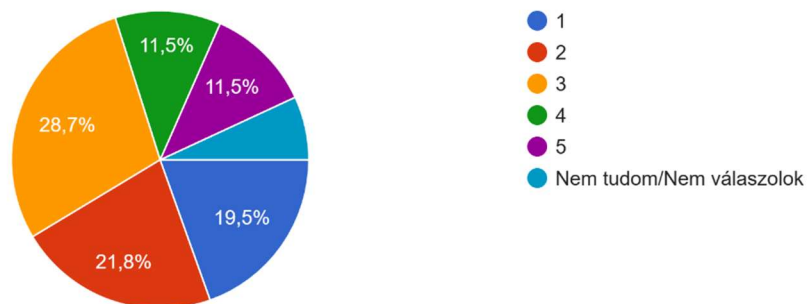


9. diagram: Munkavállalás iskolai intézményben

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

A harmadik kérdés, *örömmel mesél másoknak a munkahelyéről?* 19,5% egyáltalán nem mesél szívesen, 11,5% szívesen mesél róla, 28,5%-nál ez változó. 6,9%, azaz 6 fő nem kívánt válaszolni erre a kérdésre. A kontroll-csoportok estében rákérdeztem, hogy vajon mi lehet annak az oka, hogy nem mesélnek szívesen munkahelyükről. Válaszként a társadalmi megbecsülést jelölték meg mindkét oldalról.

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Önre! (1-Egyáltalán nem ajánlom, 5-Nagyon ajánlom) *Örömmel mesél-e másoknak a munkahelyéről?*
87 válasz



10. diagram: *Örömmel mesél-e másoknak munkahelyéről?*

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

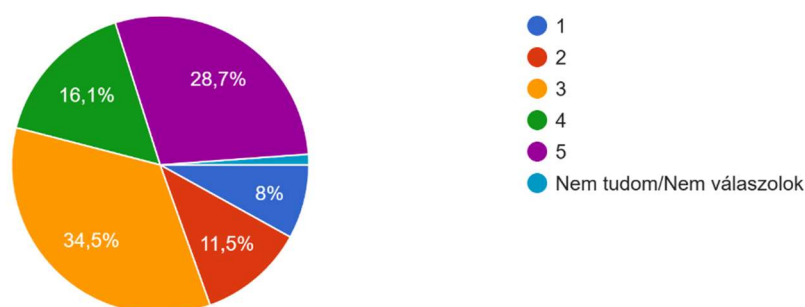
4.2.1.4. Berendezés és környezet

A következő kérdések az intézményi környezetre vonatkoztak. Itt négy kérdést tettem fel szintén egy 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol 1-es az egyáltalán nem jellemzőt, 5-ös pedig a nagyon jellemzőt jelentette. Szintén betettem egy *Nem tudom/Nem válaszolok* válaszadási lehetőséget, mert vannak tanárok, akik csak óraadóként vannak bizonyos intézményekben, így nem töltenek annyi időt, hogy ez magas mértékben befolyásoló legyen.

Rákérdeztem az *IKT, azaz informatikai eszközökre*, amelyet a tanítás során alkalmazni tudnak. Az iskolai berendezések korára és elavultságára, a *zöld övezetre* és a *szociális helységekre*, mint tanári szoba berendezéseire. Ugyanis ezek hatást gyakorolhatnak a munkavégzés minőségére, ami pedig kihatással van a dolgozó jóllétére.

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Ön intézményére! (1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyo...ek a berendezések (asztalok, székek, szekrények).

87 válasz

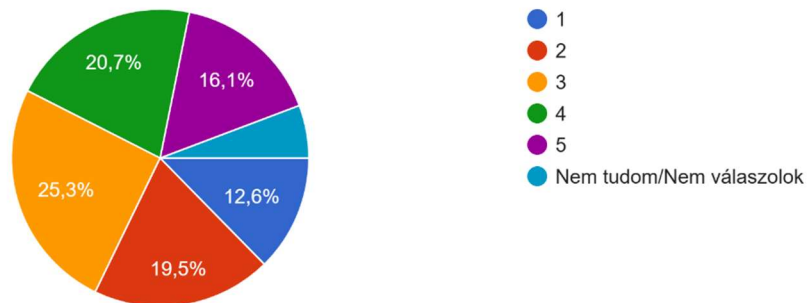


11. diagram: Iskola berendezése

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Ön intézményére! (1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyon jellemző) Kevés IKT eszköz.

87 válasz

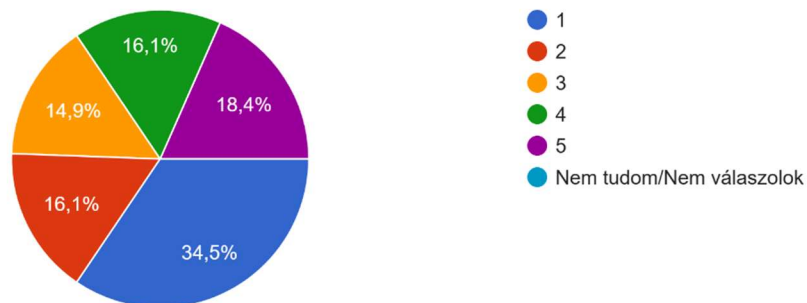


12. diagram: IKT eszközök

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Ön intézményére! (1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyon jellemző) Zöld övezet, növényzet hiánya.

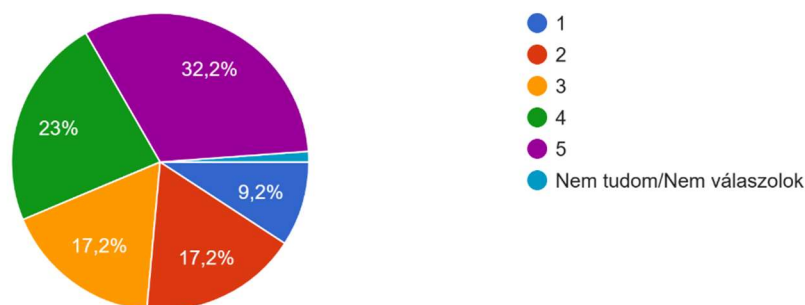
87 válasz



13. diagram: Zöld övezet, növényzet hiánya

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Kérem, 1-től 5-ig terjedő skálán válassza ki, mennyire jellemzőek az alábbi állítások Ön intézményére! (1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyon ...ociális helyiség (nevelői/tanári) elavult bútorzata.
87 válasz



14. diagram: Szociális helyiség

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Az adatokból elég jól kiolvasható, hogy az iskolák többségében a bútorzatok eléggé elavultak. Az interjúk során derült ki, hogy van olyan iskola, ahol több, mint 30 évesek egyes bútorok, azonban a cseréjükre pedig nincs elegendő forrás. Nem meglepő, hogy vidéki iskolák révén a zöld övezet meglete jó képet mutat. Pozitívumként egyre több iskola veszi fontosnak ezek megőrzését és újítását. Az IKT eszközök tekintetében már-már megoszló a vélemény. Az általam is látogatott iskolák arányában is ez a helyzet, bizonyos termekben van informatikai eszköz, van, ahol nincs. Kivételt az informatika termék képeznek, de itt is többségében régebbi, öt évnél idősebb gépek találhatóak.

Összességében ezek még önmagukban nem akkora gondok, hogy azonnali negatív stresszt váltson ki, de a folyamatos hiányuk, elavultságuk, használhatatlanságuk már igen. Az alapítványi iskolákban változó a helyzet, ugyanis itt, ha van lehetőség pályázni azonnal megteszik, így folyamatosan újítanak. Vannak olyan bútorok, amik elavultak, de azok többségében nem napi használatúak. De, hogy konkrét példát említsek, az iskolai hangosító berendezés. Bizonyos iskolákban 10-15 éve ugyanazt használják, akármilyen elavult is. Az általam megkérdezett egyházi iskolában az erre a célra használt eszközt két éve cserélték körülbelül egy milliós összegben.

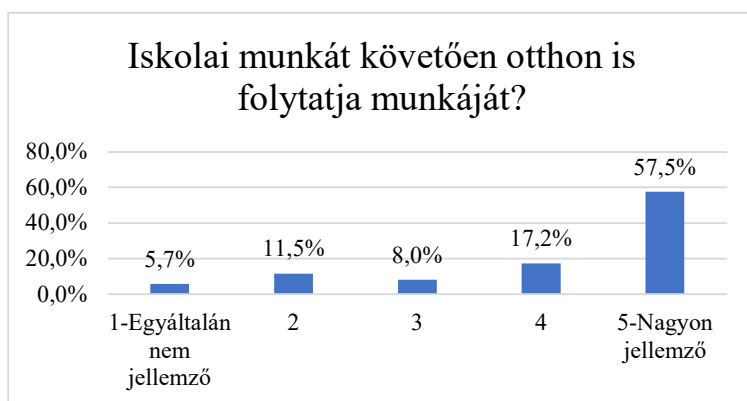
A vállalatnál, ahol jártam, maga a szociális helyiség egy teljesen pozitív benyomást keltett. A dolgozók is meg voltak elégedve a bútorzat minőségével. Az iskolák szempontjából ugyanaz a helyzet, mint az IKT eszközök esetében, ha van rá pénzügyi-keret igyekeznek újítani,

ha nincs, akkor nem, ez főleg a vezetőkkel való beszélgetésből derült ki, hogy főleg őket frusztrálja a legjobban, mivel nekik kell ezekre a támogatást lekérni és vagy megkapják vagy nem. Magániskoláknál ez a pályázat megnyerésének kérdése, nem jelent akkora nyomást, adott esetben addig pályáznak, amíg sikert nem érnek el, ez a közoktatásban annyival elintézik, hogy jelenleg nincs rá keret, térjenek vissza a kérdésre, amikor van.

Ha a zöldövezet mennyiségét és minőségét minden helyen pozitívnak ítélték meg. A munkaközi szünetekben fontosnak tartják, mert a kikapcsolódás részének, illetve a fenntarthatóság fontos elemének mondták, így ezáltal ez inkább egy eustressz hatás. Egyértelműen a gyerekek szempontjából is fontos, de maguk a dolgozók közérzetét is befolyásolja ezeknek a megléte és hiánya, a gyárterületeken természetesen nem ez az elsődleges, de a szociális helységekből, irodákban jó, ha van. Ráadásul az ipari szervezetek egyre fontosabbnak tartják ezeknek a meglétét. Az általam kérdezett cég minden évben ültet egy fát a helyi iskola vagy óvoda területén.

4.2.1.5. Munkatevékenység és fáradtság

Az alábbi részben a pedagógusok munkatevékenységéből fakadó kimerültségre voltam kíváncsi. A kérdések többsége a munkaidővel volt kapcsolatos. A már korábban használtos skálázást használtam itt is. Itt szeretném azokra helyezni a hangsúlyt, amelyek a többi adathoz képest kiugróan magas képet mutattak. Ilyen például, *a munkaidő után, otthon folytatott munkavégzés*. Jól megfigyelhető, hogy a tanárok több, mint 50%-a otthon is folytat munkatevékenységet, 5,7%-a a tanároknak igyekszik ezt elkerülni. Ezek a feladatok általánosságában a következő órákra való felkészülést, adminisztrációt, szülővel való kapcsolattartást, dolgozatjavítást szokta magába foglalni.

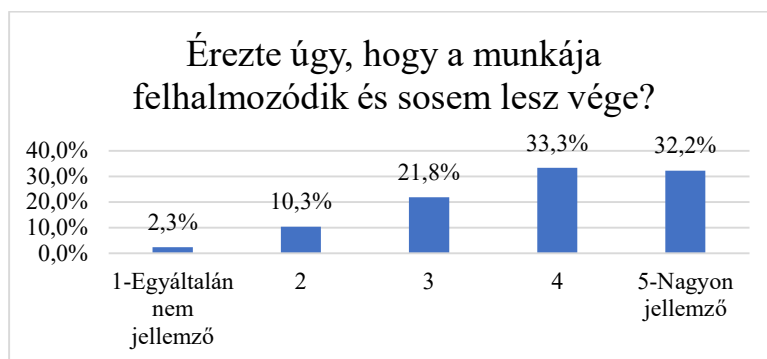


15. diagram:

Otthoni munkatevékenység

Forrás: saját kérdőív alapján,
saját szerkesztés

Ezáltal a munkavégzés egy stresszfaktorrá válhat, az illetőnél előjöhet az az érzés, hogy a munkájának sosem lesz vége és csak görgeti maga előtt. Ezért volt fontos erre is rákérdezni. Itt a válaszolók 65,5%-a soknak gondolja munkáját és végeleáthatatlan munkát tapasztalhat. Mindössze 2,3% állítja ennek szöges ellentétét, miszerint nem jellemző rá, hogy felhalmozódna a munkája.

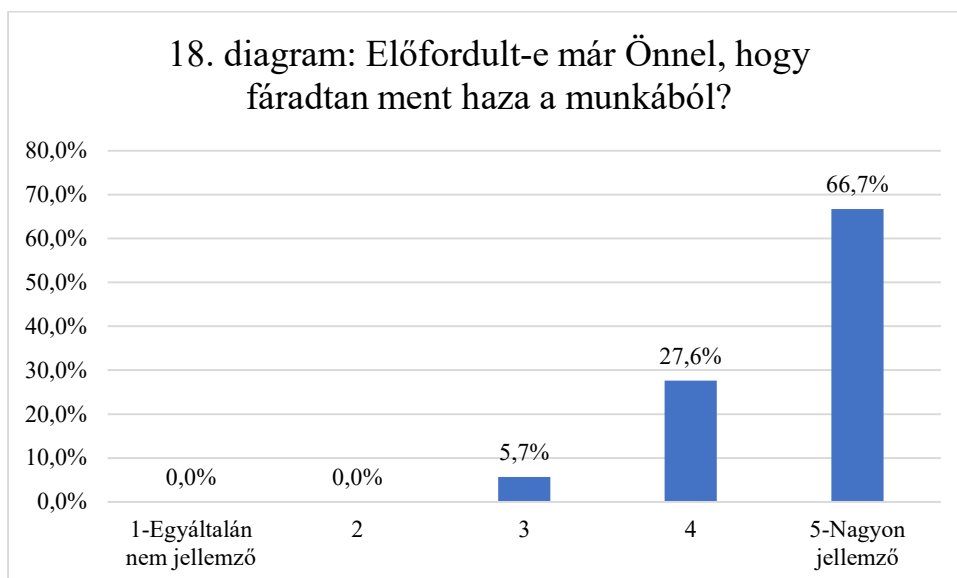
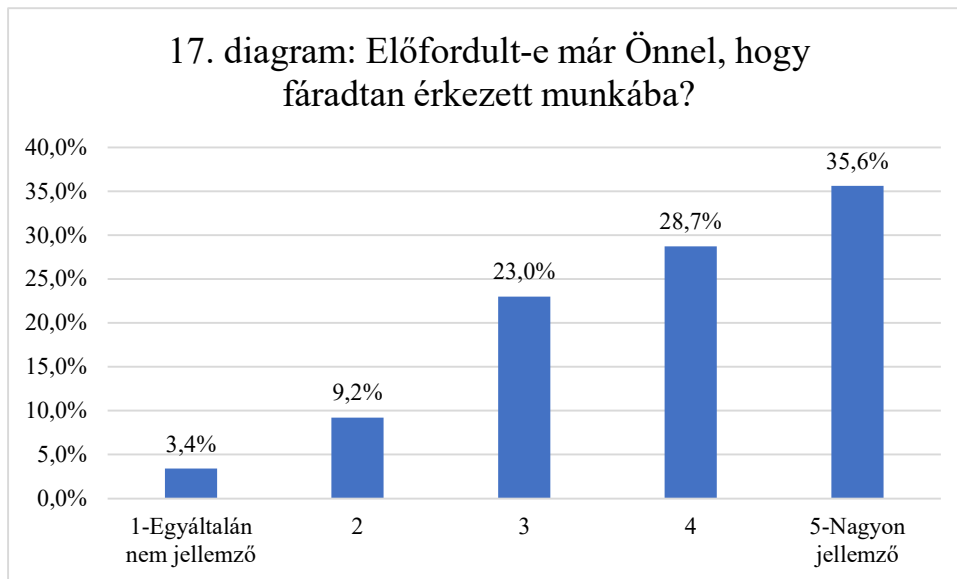


16. diagram: Munkamennyiség

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Fáradtan érkezés a munkába és a munkavégzésből adódó fáradtság. Mivel a fentebb látható diagram jól mutatja, a tanárok esetenként otthon is végeznek munkát a munkaidőn kívül, így előfordul, hogy fáradtan érkeznek meg a munkavégzési helyükre, de az is tényként kezelhető, hogy kimerülve is távoznak onnan. A válaszadók 64,3%-ára inkább jellemző, hogy fáradtan térnek vissza a munkába, és mindössze 12,6% jelölte a kevésbé és egyáltalán nem jellemző állítást. 23%-nál pedig ez a jelenség változó.

A válaszadók 94,3%-a választotta, hogy *kimerülten tér haza a munkából*, 5,7% jelezte változónak ezt. Nincs olyan, aki a nem jellemzőt jelölte volna. Tehát elmondható, hogy a munkatevékenységben való elfáradás a megkérdezett pedagógusok döntő többségét érinti.



17. diagram: Fáradtan érkezés a munkahelyre;

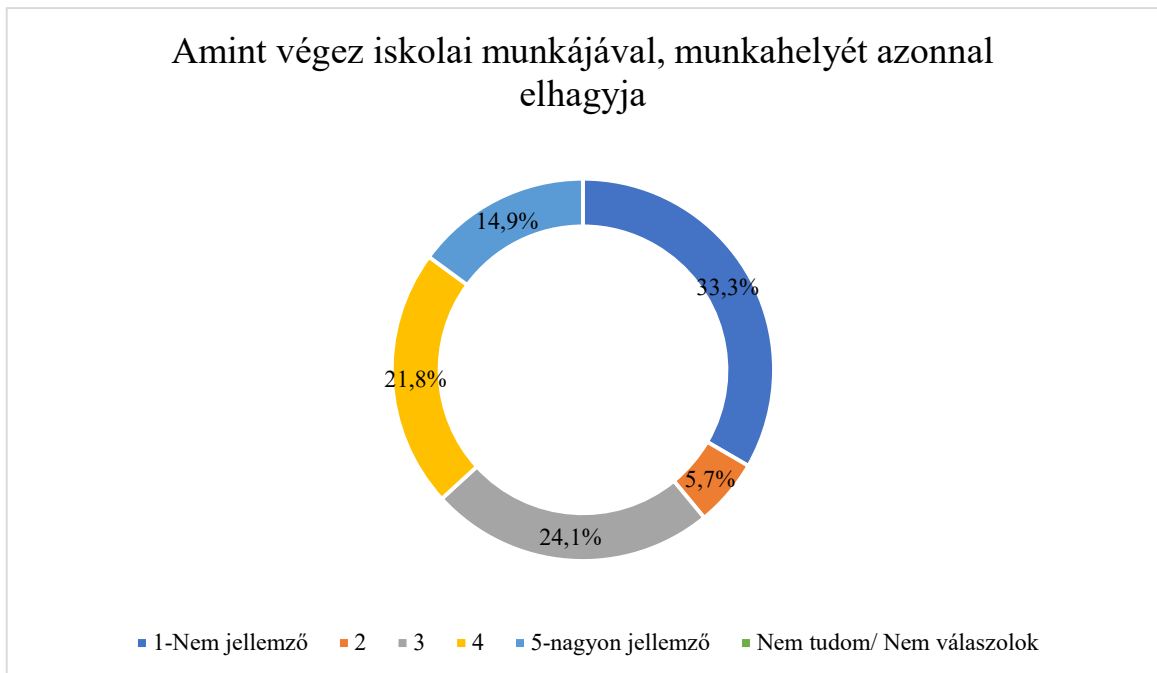
18. diagram: Fáradtan távozás a munkahelyről

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

A kérdéssorban a munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységekre is rákérdeztem. Miszerint, *csak a munkavégzés előtt pár perccel érkezik meg az iskolába*, itt, a válaszadók 50,6%-ra ez nem jellemző, 6,9% jelölte, hogy néha azért előfordul, 14,9% változó, 12,6%-ra jellemző, és 14,9% csak pillanatokkal a munkamegkezdése előtt érkezik meg munkahelyére.

Ebből adódott a másik kérdés, *amint végez iskolai munkájával, munkahelyét azonnal elhagyja*. Erre 14,9% azt a választ adta, hogy azonnal elhagyja munkahelyét, 21,8%-ra

jellemző, 24,1%-nál változó, 5,7%-ra inkább nem jellemző, 33,3%-ra egyáltalán nem jellemző, hogy a tanítási órák után egyből hazaindulna.



19. diagram: Munkahelyen tartózkodás

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Mindkét kontrollcsoportnál megbeszéltük ezt a kérdést, a magán- vagy egyházi iskolákban is hasonló a helyzet, hiszen ugyanaz a munkakör, sokszor a feladatok elvégzése, mennyisége is azonos. Nem mutatható ki ebben az esetben különbség. A profitorientált szektorban dolgozók elmondása alapján nincs otthoni munkavégzés, ha van, akkor az nagyon ritka és egy-egy feladat befejezésében kimerül, ami a munkaidő alatt nem sikerült, azonban a következő munkanapra való otthoni előkészületről nincs szó. Itt inkább beszélhetünk általános fáradtságról és nem teljesen a munkából vagy munkavégzésből fakadó kimerültségről.

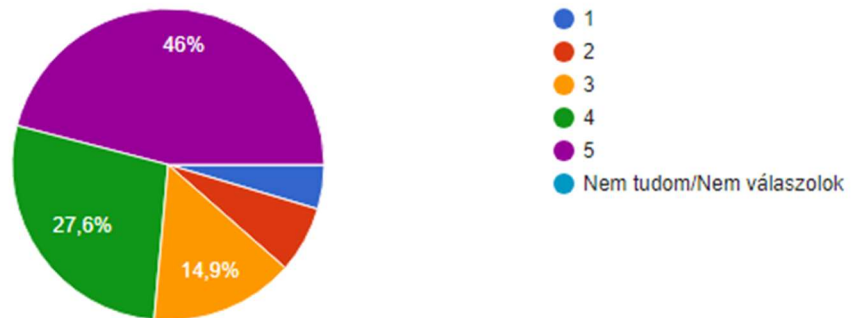
Manapság sokszor a stressz lehet az alapja egy-egy betegségnek, de ez nem feltétlenül igaz. Ennek okán rákérdeztem, hogy *beteg is felveszik-e a munkát* a tanárok. Sajnos, a válaszadók túlnyomórészt a felső kategóriába sorolták magukat, ez 73,6%-ot jelent, 14,9% a középső, azaz a változó kategóriába, náluk ez függ a betegségtől. De 11,5% igyekszik távol maradni a munkától ilyen esetben.

Mind a közoktatásban dolgozók, mind a pedagógus-kontrollcsoport válasza az volt, hogy addig, amíg nem súlyos a dolog igyekeznek minél kevesebbet hiányozni, hiszen betegszabadság alatt is a vezetők kérik tananyagok összeállítását és elküldését a helyettesítő kollégák részére. A

céges-kontrollcsoportnak esze ágában sincs betegen dolgozni, amíg az egy kisebb nátha bemennek, de előfordul, hogy már akkor sem.

Jellemző-e, hogy amikor beteg és kifejezetten rosszul érzi magát, akkor is bemegy dolgozni?

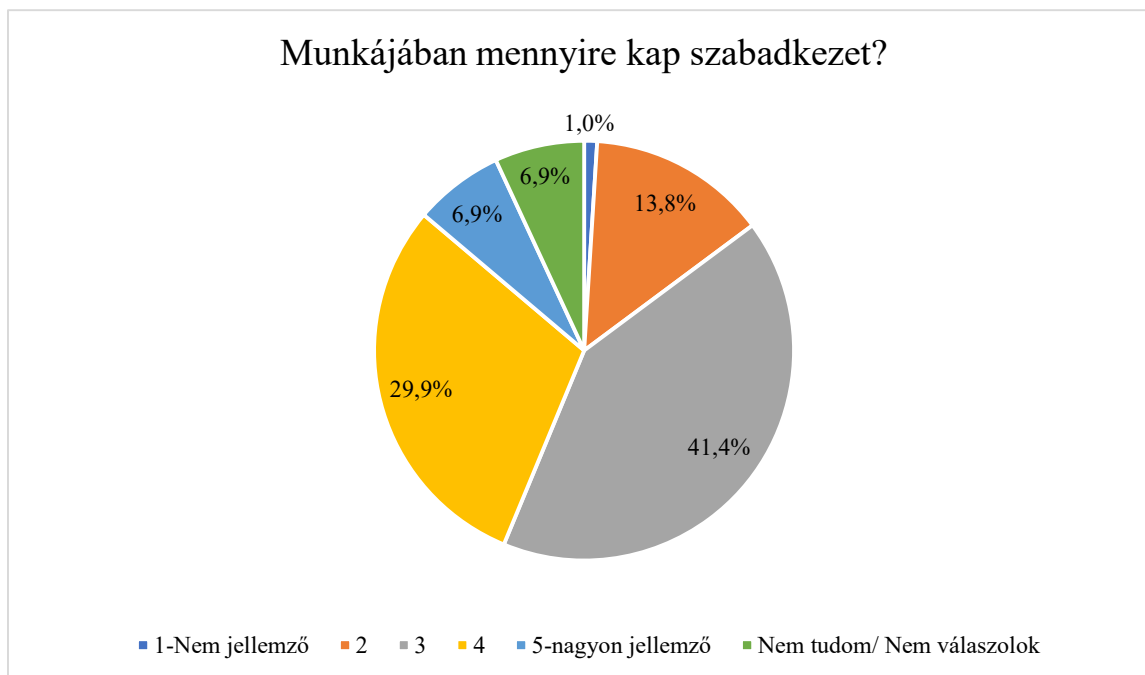
87 válasz



20. diagram: Munkába járás betegen

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Arra is rákérdeztem, hogy a munkatevékenység során *mennyire kapnak szabadkezet a dolgozók* a tevékenységben. Itt egészen átlátható számokat kaptam és véleményem szerint ez egy átlagnak is felfogható, ugyanis 41,4% voksolt amellest, hogy részben önálló tevékenységet folytat, ő maga dönti el, mit és hogyan végez, részben pedig megmondják mit kell tenni. 36,8%- azt mondta, ők befolyásolják a munkájukat. Ami egészen reális, hiszen a tanórai kereteken belül megszabhatják miképpen csinálják meg a feladatokat. Mindösszesen 1%, azaz 1 fő volt, aki azt jelölte, hogy nem ő maga irányítja a munkatevékenységét. Ugyanez volt a véleménye a nem közoktatásban dolgozó pedagógusoknak is, vannak kötelező dolgaik, de ezen felül autonóm módon végzik munkájukat. Az általam kérdezett cég dolgozóinál, az összeszerelőknél, magától értetődően nem kapnak szabadkezet, de a vezető beosztásúak már saját maguk dönthetik el, mit csinálnak és hogyan oldják meg, lényeg, hogy a kötelező feladataik a munkanap végére elkészüljenek, az ahhoz vezető út lényegtelen. Vannak esetek, amikor a főnök megszabja melyik feladattal kell időben elkészülniük, de általában ezeket előre tudják. Ez azért is volt fontos kérdés számomra, hiszen sokszor fentről érkezik a „mikor, mit és hogyan” utasítás, ez nyomja rá a bélyegét a munkavégzés minőségére, idejére. Ha folyamatosan ellenőrzik, utasítják a dolgozókat, amivel stressznek teszik ki őket, előbb bekövetkezhethet a hibázás lehetősége.



21. diagram: Autonóm munkavégzés

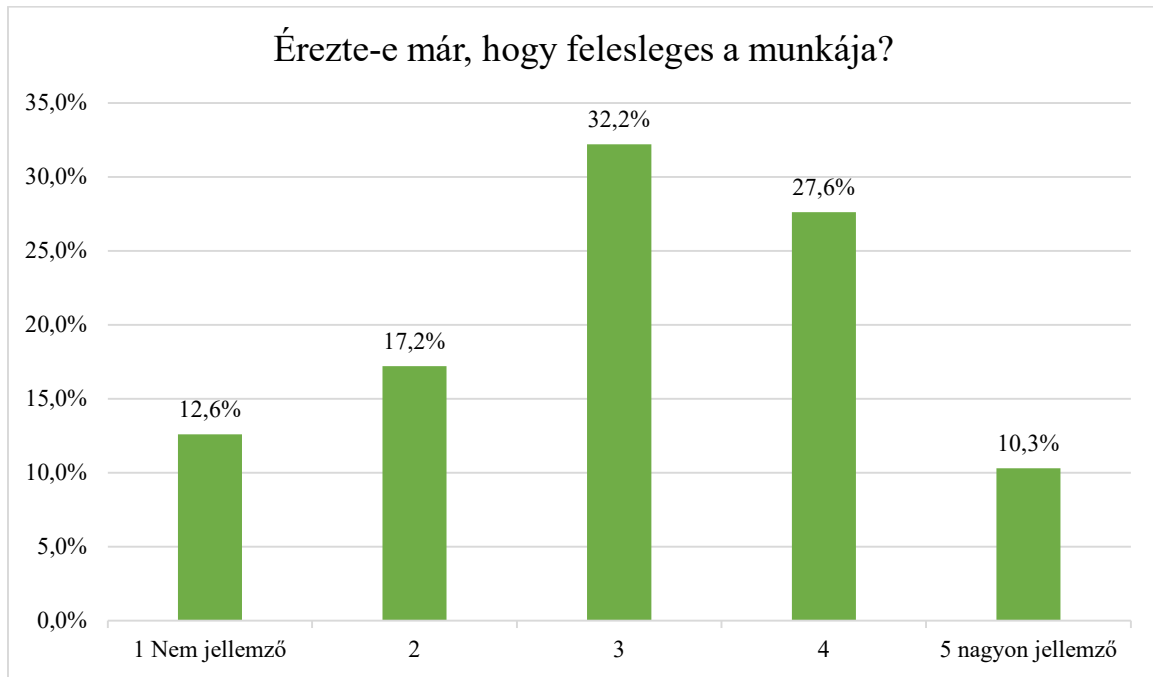
Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Így konkretizálódott az a kérdés, hogy a *feladat elvégzésére szánt idő* vajon mire elég? A pedagógusok körében 42,5%-ra jellemző, hogy jut ideje a feladataira, 27,6%-nak nem, 28,7%-nál pedig változó ez az eset. Egy fő volt, aki erre a kérdésre a Nem tudom/nem válaszolok lehetőséget jelölte. A két megkérdezett csoport válaszai nagyon azonosak voltak. Elmondásuk alapján jó időbeosztás a lényeg, és ha ez meg van, akkor nem csúsznak ki az időből, nem halmozódik a munkájuk. A megkérdezett tanároknál azért lehet kevés ez az idő, hiszen váratlanul adódhat egy plusz feladat, amely teljes odafigyelést kíván, mint iskolai műsorban való besegítés, szülővel való kapcsolattartás, ami akár az előre megtervezett otthoni feladatvégzést is felboríthatja.

A következő kérdés szólt arról, hogy *mennyire érzi valaki feleslegesnek a munkáját*. A válaszolók 10,3%-a nagyon jellemző pontot jelölte meg. 27,6% jellemző, 32,2% változó, 17,2% inkább nem és 12,6%-ra egyáltalán nem jellemző, hogy feleslegesnek érezné. Az első két pont azért jelenhet meg, hiszen egy gyors ütemben modernizálódó világról beszélünk és a gyerekek egyre több helyről tudnak maguknak információt szerezni és nem minden esetben tudunk ezzel lépést tartani. Amit még itt fel lehetne vetni, mint indok, hogy a tanulók a tantárgyak iránt egyre magasabb passzivitást szoktak produkálni és a tanároknak ez egy erős negatív hatású visszacsatolás, mert ők sokszor ezen viselkedés alapján reflektálnak tanóráikra, miszerint a

tanuló érdeklődését sikerül felkelteni vagy sem. Ha pedig nem, akkor a munkáját érezheti feleslegesnek.

A megkérdezett multinál dolgozó kontrollcsoport munkatársai nem érezték azt, hogy feleslegesen dolgoznának.

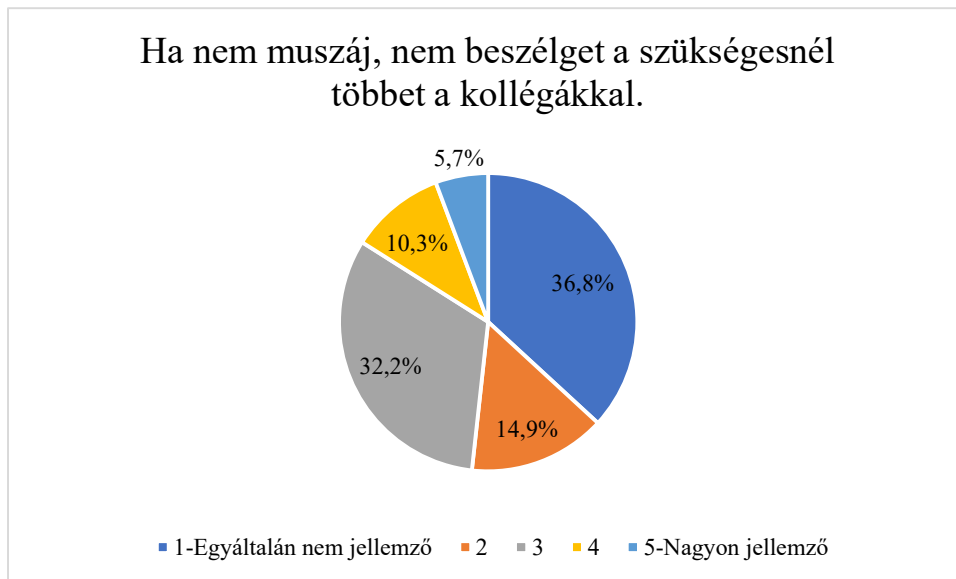


22. diagram: Felesleges munkavégzés érzete

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

4.2.1.6. Munkatársi kapcsolatok

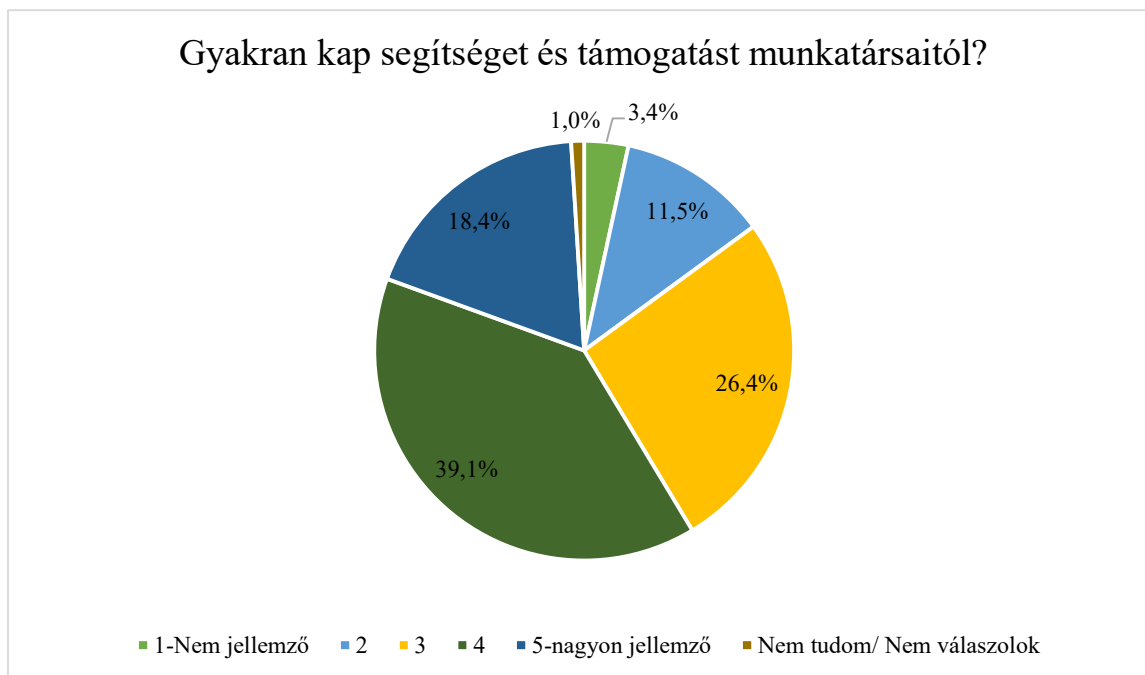
Ami számomra eléggé megdöbbentő volt, azt ez a kérdés adta: *Ha nem muszáj, nem beszélget a szükségesnél többet a kollégákkal.* Itt 36,8% egyértelműen aktív tagja a nevelőtestületnek, de 16% azt a választ adta, nem beszélget a kollégákkal, ha nem muszáj. Ez a szám a kitöltők esetében 14 fő. Ebből arra tudok következtetni, hogy ezek a pedagógusok már elérték a kiégés határait, ők maguknak is ártanak egészségügyi szempontból és a körülöttük lévőknek is, hiszen egy iskola akkor tud jól működni, ha a tagjai együttműködőek, kijönnek egymással, akár csak egy cégnél. Erre egy másik kérdés ráerősített, ahol arra adtak választ, hogy a közösség részének érzik-e magukat. Összesítve 71,3% a közösség részének érzi magát, 24,1%-nál változó ez a dolog és csupán 4,5% az, aki nem.



23. diagram: Kommunikáció a kollégákkal

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

A gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól kérdésnél ennél nagyobb volt a megoszlás, de pozitív irányú a mutató, mert innen is az vehető ki, a kollégák segítik egymás munkatevékenységét. 16% jelölte, hogy kevésbé vagy egyáltalán nem jellemző a segítség adás. Az interjúztatásokból következtetve ezek a személyek főként intézményvezetői pozícióban dolgoznak, ahol az alattuk dolgozóknak kevesebb rálátásuk van az ő munkájukra, itt is van támogatás, de nem a közvetlen munkatevékenységgel kapcsolatban, hanem például az iskolai intézmény szokásainak megértésével, munkaterv összeállításával kapcsolatosan. 26,4% középre helyezte magát, és 57,5% a felső két csoportba, miszerint kapnak segítséget amennyiben az szükséges.



24. diagram: Együttműködés a kollégákkal

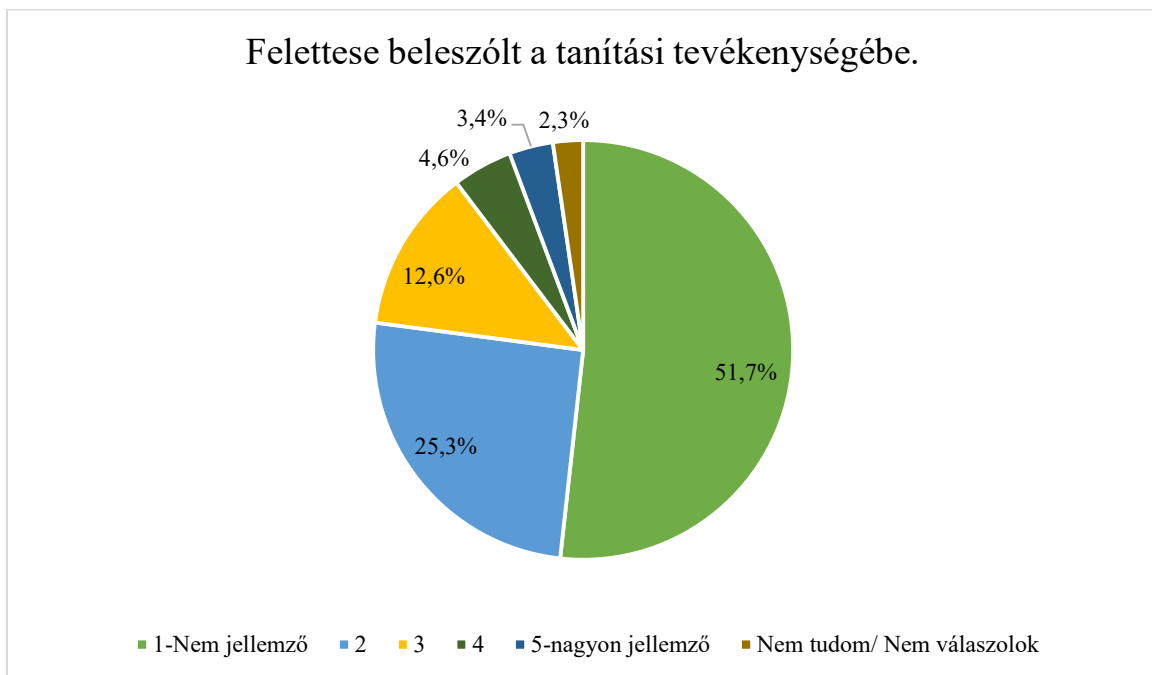
Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

A kontrollcsoportok is ezeket az adatokat erősítették, miszerint vannak olyan kollégák, akik hamar elérik a saját határaikat, ők inkább visszahúzódnak és teszik a dolgukat mindenféle egyéb interakció nélkül. Mindegyikük a közösség tagjának érezte magát, sokszor egy-egy belső csapatépítő tréning azoknak is segít, akik kissé kívülállónak érzik magukat, ez leggyakrabban az újonnan érkező kollégáknál fordul elő. Az újonnan érkező kollégák esetét a pedagógus-kontrollcsoport is felvetette, hogy a már megszokott csapatba való integrálódás nehéz, de segítik a frissen érkezett kollégát a minél előbbi beilleszkedésbe. Konkrét példát is említettek, miszerint új vezető-helyettes érkezett és a közvetlen munkatársakat kérdezte az ottani szokásokról, annak okán, mert bizonyos munkafolyamatok náluk is megvoltak, de nem ugyanúgy végezték, másképpen közelítették meg. Ezáltal igyekezett elkerülni azt a fajta kezdetleges stressz-hatást, amit az új alkalmazott megél, egy másik munkahelyre való belépéskor, hogy jól csinálja-e, amit csinál, ne utólagosan derüljön ki, hogy már az elején hibázott és ezt görgesse tovább, majd újabb nehéz stresszes helyzetbe hozva magát.

4.2.1.7. Vezetők szerepe

Ebben a részben a vezetőkkel kapcsolatosan kerestem a választ, valamint arra, hogy a vezetés minősége mennyire számít bele a stressz kialakulásába.

Erre vonatkozott, hogy a *felettes beleszól-e a tanítási tevékenységbe*. A válaszok pozitív mintát mutatnak, hiszen 51,7%-nál egyáltalán nem szólnak bele, 25,3%-nál inkább nem jellemző, 12,6% esetében változó, 4,6% jelezte, hogy előfordul, 3,4% esetében pedig folyamatosan beleszólnak a tevékenységbe. Az előzetes felméréseknél ez utóbbi válaszok feltehetőleg nem negatív mintát mutatnak, hanem folyamatos ellenőrzést, ami a gyakornokok szempontjából elengedhetetlen. Erre erősített rá a pedagógus-kontroll csoport is. Az ő esetükben sincsen állandó beleszólás a munkatevékenységbe Ezt a céges-kontrollcsoport esetében az ő munkavégzési folyamatukra fordítottam. Az ő megállapításuk azonos, miszerint, a kezdőknél szükséges a felügyelet, későbbiekben ez elhanyagolható, náluk is így működik.

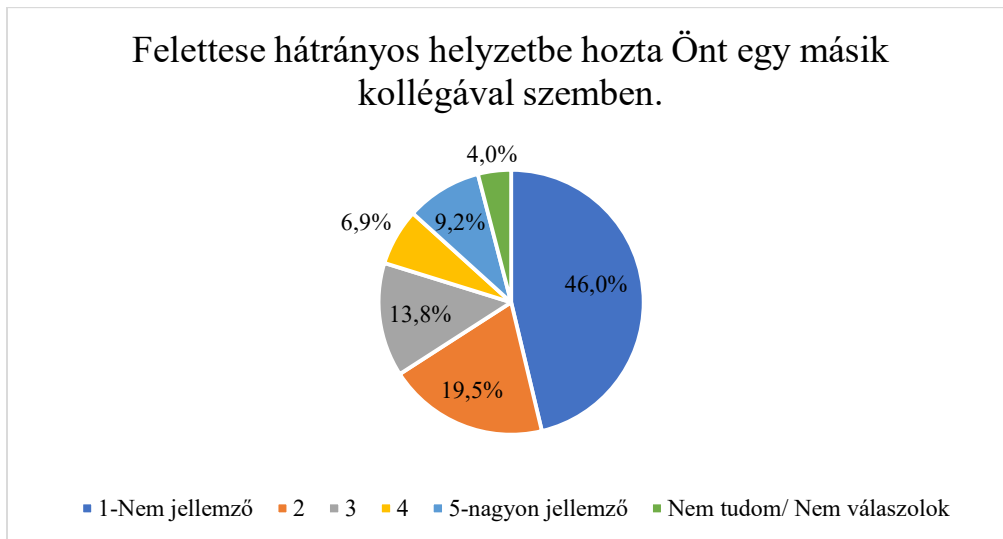


25. diagram: Munkavállaló feletti kontroll

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Hátrányos helyzetbe hozatal egy másik kollégával szemben kérdésnél 46% jelölte az egyáltalán nem jellemző lehetőséget, míg 9,2% a nagyon jellemző opciót választotta. Tehát az ő munkavégzésük során, előfordult már, például program szervezés vagy egy esetleges konfliktus helyzetben, ami amúgy is stresszes, hátrányos helyzetbe kerültek és ezt a felettesük

idézte elő. Négy fő, 4,6% a nem tudom/nem válaszolok választ adta, ők valószínűsíthetően vezető pozícióban dolgoznak, így az esetükben ez a kérdés nem teljesen releváns, ezt intézményi környezetben lehetne vizsgálni. A kontrollcsoportok ezt nem cáfolták, a saját munkaterületükön ilyen nem fordult elő, nem tudtak róla.



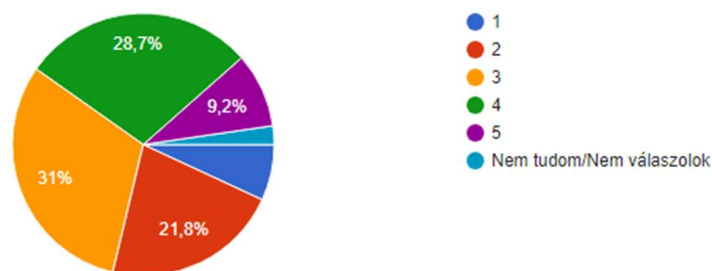
26. diagram: Dolgozók megkülönböztetése

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Annál a kérdésnél, ahol arra voltam kíváncsi, hogy *a vezetőség elismeri és értékeli a dolgozó munkáját* eléggé színes skálát kaptam. A változót jelölték a legtöbben, ez 31%-ot jelent. Itt a félévi és év végi értékelések kerültek előtérbe, amelyek általános, minden dolgozóra érvényes információkat tartalmaznak. Általában csak rövidebb személyes megbeszélések vannak, amit egy óralátogatás kereteiben kimerül és ezt beszélük meg.

(1-Egyáltalán nem jellemző, 5-Nagyon jellemző)
Elismeri-e és értékeli-e a vezetőség az Ön munkáját?

87 válasz

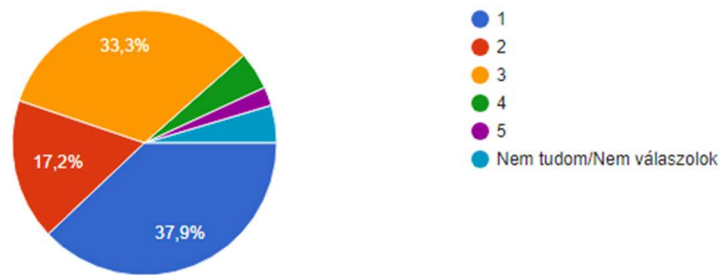


27. diagram: Munkavállalók vezetők általi értékelése

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Gyakran beszélnek meg a felettesei Önnel, hogy mennyire végzi jól a munkáját?

87 válasz



28. diagram: Vezetők és munkavállalók kommunikációja

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

Ezzel kapcsolatosan a munkavégzés minőségére is rákérdeztem, azaz *a pedagógus mennyire végzi jól a munkáját*, kap-e erről tájékoztatást. A résztvevők alapján mindösszesen 6,9% kap visszajelzést, 37,9% egyáltalán nincs tájékoztatva arról, hogy jól csinálja a munkáját vagy sem. Ami azért meglepő, mert az intézményvezetőknek kötelezően kell órát látogatniuk és informálni a tanárt, hol és hogyan tudna változtatni a tanítás hatékonyságán, valamint az intézményvezetőknek is van időszakos felülvizsgálata. Általános mindennapi munkavégzés minőségéről ritkábban van visszajelzés. Az előzetes interjúk során ezt többen hiányolják is, hiszen nem tudja, hogy adott szituációban jót tett vagy sem. A nem közoktatásban tanítók esetében főként az egyházi iskolában is hasonló a helyzet, szintén csak nagyobb időszakot átfogó megbeszélések vannak és azok is általános, kollektív információkat hordoz. A magániskolában annyival másabb, hogy ott a profit némileg beleszól a dolgokba, ezért a vezetők havi rendszerességgel tájékoztatják a dolgozókat, de ott is csak azokat, akiknél nagy az eltérés és főként negatív irányban, pozitív kritikáról kevesen számoltak be. A céges-kontrollcsoport ezekre azt a választ adta, hogy bizonyos munkakörben náluk is van belső értékelés, és változó mikor kapnak tájékoztatást a munkavégzésük milyenségéről, ez általában egy, de akár másfél évet is felölelhet, felsőbb munkakörökben heti, havi rendszerességgű. Sokszor inkább a közvetlen felettesük mond véleményt és ez gyakrabban fordul elő, mint egy nagyobb mértékű megbeszélés.

A közvetlen felettes tájékoztatás a munkavégzés minőségéről főleg a gyárban dolgozóknál a legyártandó mennyiség váltásnál fordul elő, amely esetben a minőség, munkatempó javítására szolgáló tájékoztatás van, de nem ritka a dicsérő, pozitív elismerés a munkavállalók felé. A középvezetők meetingeken gyakrabban kapnak visszajelzést felettesüktől, munkacsoporttól. Tehát mondhatjuk azt, hogy a profitorientált szférában ennek kiemelt fontossága van, hiszen

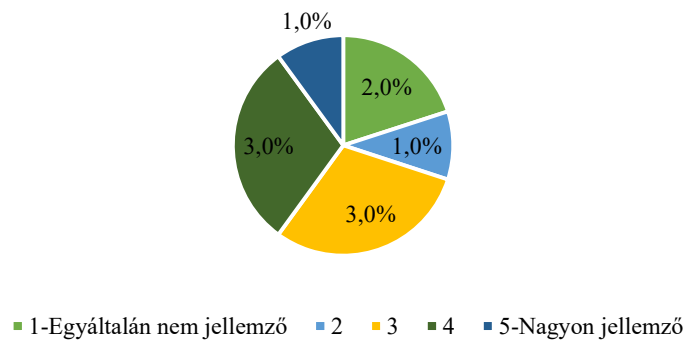
így tud hatékonyan működni a vállalat, valamint maga a dolgozó is tisztában van azzal, hogy jól dolgozik-e vagy sem, és nem kerül felesleges stresszhelyzetbe a munkájának minősége miatt, amíg az oktatásban erről nincs állandó visszajelzés, hanem csak egy-egy tanóra vizsgálata alapján állítanak fel értékelést. Ez miatt a pedagógus gyakran stresszesebb, hiszen nem tudja, nem tudhatja, hogy az adott művelet, amit éppen csinál, milyen reakciót vált ki feletteséből és a szubjektív érzelmek a pedagógus és felettese között sem elhanyagolható.

4.2.1.8. Stressz érzet

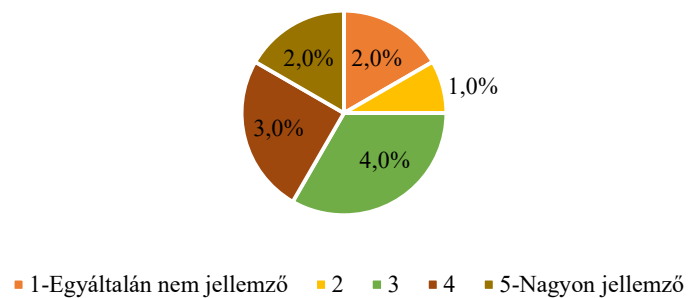
A következő kérdés arra utalt, hogy *mennyire érzik magukat a munkavállalók stresszesnek*. Itt nem az adott pillanatra, hanem általánosságában kérdeztem rá a stressz érzetre. Az oktatásban résztvevők válaszai alapján 40,2%-ra a legjellemzőbb, hogy valamilyen megrázkódtatáson megy keresztül. Megkértem a nem közsférában dolgozókat, azaz a céges-kontrollcsoportot, hogy jelöljék meg a saját pozíciójukat ezen a skálán. Sajnos, az elemszámok miatt nem összevethetőek a csoportok, de az jól kivehető mindegyik diagramból, hogy a megkérdezettek közül valamennyien legalább egy alkalommal már kerültek munkájuk során stresszhelyzetbe. Ez adódhat a munkatevékenységből, annak körülményeiből.



30. diagram: Stresszesnek érezte magát munkája miatt.
(Nem közoktatás, 10 válaszadó)



31. diagram: Stresszesnek érezte magát munkája miatt.
(céges-kontrollcsoport, 12 válaszadó)



29. diagram: Stressz érzete (közoktatás)

30. diagram: Stressz érzete (Nem közoktatási iskola)

31. diagram: Stressz érzet (céges-kontrollcsoport)

Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés

4.3. Következtetés a kérdőív alapján

A kérdőívet kitöltők kevés száma okán sajnos messzemenő és általános következtetéseket nem lehet levonni. Azonban a szondázó interjúk és a kérdőíves választ adók alapján azt a konklúziót sikerült levonnom, hogy már a kitöltők életkoránál megfigyelhető az a tény, miszerint a pedagógus társadalom elöregszik, hiszen a többség már az 50. éve felett jár és fiatalból egyre kevesebb van ebben a munkakörben. Az idősebb korosztály már több éve ezen a pályán van és feltehetőleg gyakran éltek át stresszes helyzeteket, amelyeknek nem minden esetben pozitív a kimenetele.

Az egyik hipotézisem, ami szerint munkaterhelésből adódó fáradtság az, ami stresszt okozza. A kérdőív alapján egyértelművé vált, hogy az állandó nyomás, ami a pedagógusokon van a munkatevékenységből adódik. Egy sokrétű munkáról beszélünk, amelynek számtalan megfelelési formája van a szülők-vezetők-diákok háromszögében. Az adatok elemzésénél kivehető, hogy a tanárok nem tudják magukat kipihenni. Magában a munkavégzésben is elfáradnak, mint minden más munkavállaló, de ők otthon is folytatják iskolai tevékenységüket, ezzel csökken a pihenésre szánt idő. A felhalmozódó munka pedig nem segíti, hanem még jobban hátráltatja őket abban, hogy a szabadidejüket feltöltődésre tudják fordítani. Ennek a mellékszála, hogy a tanárok egy része (46%) akkor is felveszi a munkát, ha beteg és nem érzi jól magát. Az oktatókat ez a fajta stressz rendszerint éri. Erre a kérdéskörre adott negatív válaszok magasan kiemelkedtek a többi kérdéséhez képest.

Ami jól látható a kérdőív alapján és szintén kiemelkedik a kérdések és azok eredményei közül, miszerint a fizetés szintén jelentős problémákat okoz, tanárok többsége ezért gondolkodik a pályaelhagyáson, vagy másik munkahely keresésén. Így az a hipotézisem, miszerint a fizetés kulcsfontosságú eleme a stressz kialakulásának helyt kapott az eredmények alapján, hiszen 89,7% nem elégedett a fizetésével és 69% már gondolkodott a munkahelyváltáson és ez utóbbinak 20,7%-ra nagyon jellemző, hogy ez többször megfordul a fejében. Emiatt a pedagógusok körében az egyik legjellemzőbb stresszforrás a munkaterhelés és jutalmazás arányaiban keresendő. A pedagógusok zöme azért hagyja ott a pályát, mert ez az egyensúly nincsen meg, továbbá akik a rendszerben maradnak ehhez igazítják az energia befektetésüket is, amivel igyekeznek a stresszt elkerülni. A hivatásukkal szemben magától értetődően a fizetés kerül előtérbe, ami befolyásoló tényezőként van jelen a munkába való energiabefektetés szempontjából.

Az a kérdésem, hogy az iskolai környezet vagy egyéb munkakörülmény stressz inger kiválthat, elmélyíthet már megosztóbb volt. Ezek az adatok nagyon változóak. Természetesen valamilyen szinten befolyásoló tényező, hiszen egy modernebb, használhatóbb környezetben az emberek jobban tudnak teljesíteni, azonban előfordul, hogy ezek a munkavállalókra kevésbé gyakorolnak hatást. A fentebb említett fizetés és munkaterhelés-fáradtság tekintetében elenyésző jelentőségű. Ugyanez elmondható a munkatársakkal való kapcsolatokról. Ez is egy nagyon változó eset. Lehet kiváltója egy stressznek, de nem általánosítható. A kapott eredményekből arra tudtam következtetni, hogy a pedagógusok többsége segíti egymást. Nyilvánvalóan nézeteltérések lehetnek, de olyan eredmény, minthogy ebből főleg negatív stressz fog kialakulni nem mondható ki.

4.4. Javaslatok

A kérdőív alapján az, ami a legfontosabb és minél előbb megoldandó probléma, a fizetés, ugyanis bármennyire motiválhatóak a dolgozók és akármennyire szeretnének teljesíteni, akkor is ez a fő okozója a stressznek. Ha már a túlórákra, eseti helyettesítésekre érdembeli illetmény kapnának változást hozna, bármennyire is rövidtávú megoldás. Ezt mindenképpen orvosolni szükséges. Amit még ezen felül tenni lehet, az a munkakörnyezet hatásos javítása, tehát a modernizálás. Természetesen ez anyagi forrás függő, azonban, ha a vezetőkben meg van az erre való szándék, akkor félévente vagy évente el lehet végezni nagyobb beruházásokat és így az ott dolgozók érezhetik, hogy közegük, amiben dolgoznak javul. Ezt tovább is lehet gondolni, miszerint a vezetőknek a pedagógusokat megkérdezni, mire van szükségük, mi az, amit újítani, esetleg javítani szükséges, mire fordítsanak kiemelt figyelmet, ami a közérzetet, a munkához való hozzáállás minőségét javítani tudja. A munkateher csökkentése is szükségessé válik, hiszen ahogyan a kérdőív is mutatja a tanárok túl vannak terhelve, fáradtak. Ezt a tanórák számának csökkentésével lehet elérni, hiszen ugyanannyi idő lenne kevesebb órára felkészülni, vagy több kollégát felvenni, akik között jobban eloszlik a munka és a kötelezően letanítandó óraszámokat mérsékelni. Eredményes lehet egy erős szakszervezet, továbbá egy ingyenes pszichológiai tanácsadás is már előrelépést jelentene, ami kifejezetten tanároknak szólna.

Ámbár a kérdőívben nem jelenik meg, és a kérdéssor sem tér ki rá, a kollégákkal való kapcsolatok pozitív képet mutatnak, de a tanári túlsúlyfóltsága sem előnyös, hiszen a személyes tér hiánya frusztráló lehet. Érdemes átgondolni, hogy a több helyiségben szét osztott tanárok

tudják-e jobban és hatékonyabban elvégezni munkájukat, valamint a stressz szintjük csökkenthető-e ezzel.

Érdemes lenne további kutatásokban vizsgálni, hogy mi az, amire a tanároknak ténylegesen szükségük van. Milyen munkamódszereket alkalmaznának, amivel ők is motiválhatóbbá válnának. Kutatni lehetne azt a témát, ami az iskola kezdésének időpontját érinti, de akár itt említhető meg a tanóra hossza is, hiszen a diákok figyelmét egyre nehezebb lekötni, valamint ők is kevesebb ideig képesek a figyelmüket, koncentrációjukat megtartani.

Összegzés

Munkám során a célom az volt, hogy bemutassam a közoktatási munkavállalókon keresztül a munkahelyen lezajló stresszt érintő kérdéseket. Ez a téma egy nagyon összetett kérdéskör, ami számtalan mellékszálal egészül ki, ezek pedig különböző feldolgozást igényelnek. A stressz nagyon sok oldalról érkezhethet, ezért szorítottam arra, hogy az iskola, mint munkahely általános stresszfaktorait vizsgáljam. Jó érzéssel töltött el, hogy kutatásom során olyan oldalát ismerhettem meg az iskolában dolgozóknak, amit csak nagyon kevesen észlelnek, érzékelnek. Elképzeltetetlen, hogy egy pedagógusnak mennyi mindenre oda kell figyelni, akár a konkrét tanításról, akár tanítással járó egyéb többlet feladatokról beszélünk.

Az emberek életében a stressz állandóan jelen van változó mértékben. A stresszre vonatkozó kutatások a XX. században váltak jelentőssé Magyarországon. Selye János kutatásai alapján két alapvető stresszt kell megkülönböztetni, a pozitívát és a negatívát. A dolgozati témám ez utóbbit igyekezett körbejárni. Amikor a munkából adódó stresszről beszélünk, meg kell említenünk azt, hogy ennek számos testi és lelki formája is lehetséges, érdemes ezeket figyelni, mert egy esetleges probléma időben csökkenthető vagy akár meg is szüntethető, érdemes az ok-okozatiságukat megfigyelni. A munkában megszerzett stressz az összes munkatevékenységünket befolyásolhatja. A pedagógusok esetében a munkamorálra, kollégákhoz és tanulókhöz való hozzáállásra.

Sajnos a pedagógusokat – legalábbis idehaza – nem igazán veszik komolyan. A társadalom erősen lenézett rétegévé vált az évek során. Alapvető probléma a magas mennyiségű munkaterhelés és annak összetettsége. Továbbá egyre több olyan munkát is el kell látni, amihez valójában nem értenek és egyre nagyobb a terhelés. A tanítók, oktatók nagy része fáradtan tér haza a munkájából, de otthon is tovább kell dolgoznia, ez miatt minden másra kevesebb ideje jut, többek között saját magára is. A munkaterhelés miatt a distressz kialakul és a későbbiekben ez kiegészítéshez vagy más problémákhoz is vezethet. A tanári munkakör rengeteg más munkakört is magába foglal, amit egy embernek el kell végezni és ezért egészen minimális munkabért kapnak, ez az, ami miatt nagyon sokan elégedetlenek a munkájukkal, mivel a megélhetés a cél. Mivel ez a megélhetés a mindennapjaikat érinti, így ez egy nagy nyomás rajtuk, hogy maradjanak a pedagógus-pályán vagy elhagyják azt, amiért annyit tanultak, vagy amit évek óta csinálnak. Véleményem szerint az lenne az egyik legfontosabb, és ez által a pedagógusok stressze csökkenthető lenne, ha ténylegesen elismernék az ő munkájukat, hogy nélkülük nincs másik szakma sem.

Forrásjegyzék

- Ádám, S., & Salavecz, G. (2010. január 4.). A stressz elméleti háttere és mérése: A Selye János Lelki Egészség Program tesztbattériájának bemutatása. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 11. évf.(1. sz.), 53-80. doi:10.1556/Mental.11.2010.1.4
- Barcsi, T., Juhász, É., Karamánné Paksi, A., & Szabó, J. (2014). *Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése*. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak, Pécsi Tudományegyetem, Pécs. Letöltés dátuma: 2023. augusztus 29., forrás: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf
- Dr. Ember, A. (2009). A munkahelyi stressz, mint a leggyakoribb modern foglalkozási megbetegedés. *Acta Sana*, 4. évf.(2. sz.), 15-23. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 3., forrás: http://acta.bibl.u-szeged.hu/30422/1/sana_2009_002_015-023.pdf
- Eppel-Pásztor, A. (2022. március 3.). *Mentális egészségünk megőrzése pedagógusként*. Letöltés dátuma: 2023. október 11., forrás: Neteducatio.hu: <https://neteducatio.hu/mentalis-egeszsegunk-megorzese-pedagoguskent/>
- Hanyu, H. (2019). A munkáltatói kártérítési kötelezettség lehetséges esetei. In *Munkajogi kárrfelelősség a gyakorlatban*. Budapest: Wolters Kluwer Kft. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 10., forrás: https://mersz.hu/hivatkozas/YOV1550_5_p11#YOV1550_5_p11
- Herbert, I. (2023. április 25.). *Mire jó nekünk, pedagógusoknak, a coaching?* Letöltés dátuma: 2023. október 23., forrás: Neteducatio.hu: <https://neteducatio.hu/mire-jo-nekunk-pedagogusoknak-a-coaching/>
- Juhász, Á. (2002). *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. Oktatási segédanyag, Munka- és Szervezetpszichológiai Szakképzés, Budapest. Letöltés dátuma: 2023. augusztus 29., forrás: <http://regivd.vd.hu/db/04/8E/juhasz-agnes-munkahelyistressz-d0000548E46b53c7321cd.pdf>
- Kálmán, J. (2015. július 30.). www.pszichologustanacsado.hu. Forrás: Pszichoszomatikus betegségek kezelése: <https://pszichologustanacsado.hu/pszichoszomatikus-betegsegek-kezelese/>
- Kopp, M. (2007. május). Selye János 1907-1982-Mit jelent Selye János munkássága a mai magyar társadalom számára. *Magyar Tudomány*, 614. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 6, forrás: Magyar Tudomány: <http://www.matud.iif.hu/07maj/11.html>
- Miriák, F. (2014. február 25.). *A pedagógusok mentális egészsége - sport szerepe a stressz megelőzésében*. Letöltés dátuma: 2023. október 2., forrás: Felvidék.ma: <https://felvidek.ma/2014/02/a-pedagogusok-mentalis-egeszsege-sport-szerepe-a-stressz-megelozeseben/>

- Nagy, S. (2021). *Munkahelyi stressz elkerülésének és a foglalkozási megbetegedések csökkentésének lehetséges módjai egy nagyvállalat gyakorlatán keresztül*. Szakdolgozat, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Miskolc. Letöltés dátuma: 2023. augusztus 29, forrás: <http://midra.uni-miskolc.hu/document/36893/33832.pdf>
- Réthy, E. (2016. február 7.). Miért fontos a tanárok kiegyensúlyozott érzelmi élete, elégedettsége, jól-léte? *Iskolakultúra*, 26. évf.(2. sz.), 88-99. Letöltés dátuma: 2023. október 12., forrás: https://epa.oszk.hu/00000/00011/00202/pdf/EPA00011_iskolakultura_2016_02_07.pdf
- Rigó, A. (2013). *Pszichoszomatikus zavarok*. Előadás, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Személyiség- és Egészségpszichológiai Tanszék. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 4., forrás: <https://semmelweis.hu/klinikai-pszichologia/files/2013/03/Klinikai-szakk%c3%a9pz%c3%a9s2013.1.pdf>
- Salavecz, G. (2011). *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban*. Doktori értekezés, Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola, Budapest. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 6., forrás: http://old.semmelweis.hu/wp-content/phd/phd_live/vedes/export/salaveczgyongyver.d.pdf
- Salavecz, G. (dátum nélk.). *A munkahelyi stressz elméletei*. Letöltés dátuma: 2023. október 18., forrás: Munkahelyi stressz információs oldal: <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stressz-a-munkahelyen/a-munkahelyi-stressz-elméletei/>
- Salavecz, G., Neculai, K., & Jakab, E. (2006. június). A munkahelyi stressz és az énhatékonyság szerepe a pedagógusok mentális egészségének alakulásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7. évf.(2. sz.), 95-109. doi:10.1556/Mentál.7.2006.2.2
- Sólyom, J. (2017). *Focus Fejlesztő és Neurofeedback-biofeedback Központ*. (S. Judit, Szerkesztő:) Letöltés dátuma: 2023. október 1., forrás: Stresszbetegségek, Stresszre romló pszichoszomatikus problémák kezelése: <https://tanulas-fejlesztés.hu/portfolio-items/stresszkezeles-stresszbetegsegek-kezelese-stresszre-romlo-pszichoszomatikus-tunetek-kezelese/>
- Szekács, L. (2022. november 2.). *Az óvoda- és iskolapszichológusok állásfoglalása szerint a közoktatás problémái a gyerekek pszichés állapotára is hatással vannak*. Letöltés dátuma: 2023. október 11., forrás: Eduline: https://eduline.hu/kozoktatás/20221102_iskola_es_ovodapszichologusok_allasfoglalas_a
- Szilas, R., & Csillag, S. (2008). Stressz a munkahelyen. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf.(3. sz.), 15-25. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 12., forrás: Stressz a munkahelyen: <https://munkaugyiszemle.hu/stressz-munkahelyen>
- Tandari-Kovács, M. (2018). *Pedagógusok testi-lelki állapota*. Tanulmány, Gál Ferenc Főiskola, Nevelés- és Társadalompszichológia Tanszék, Szeged. Letöltés dátuma: 2023. november 3., forrás:

https://epa.oszk.hu/04200/04291/00021/pdf/EPA04291_deliberationes_2018_1_137-148.pdf

Vágóné Ugró, S. (2023. április). Van megoldás a kiégésre! *Új köznevelés*, 79. évf.(4. sz.), 21-24. Letöltés dátuma: 2023. október 20., forrás:
https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/journals/uj_kozneveles_2023_04_online.pdf; <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-kozneveles/van-megoldas-a-kiegesre>

4.5. Egyéb internetes források

egeszsegvonal.gov.hu. (2023. június 8.). *Stresszkezelés*. Letöltés dátuma: 2023. szeptember 8., forrás: <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/stressz.html>

EU Social Dialogue. (2004. október 8.). Letöltés dátuma: 2023. szeptember 4., forrás:
Framework agreement on work-related stress:
https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

hvg.hu. (2022. október 29.). Iskola- és óvodapszichológusok: „A hazai köznevelési rendszer súlyosan veszélyezteti a gyerekek lelki jóllétét”. Letöltés dátuma: 2023. október 11., forrás:
https://hvg.hu/elet/20221029_Iskola_es_ovodapszichologusok_A_hazai_koznevelési_rendszer_sulyosan_veszelyezteti_a_gyerekek_lelki_jolletet

Neurológiai Központ. (2023). Letöltés dátuma: 2023. szeptember 3., forrás: Neuroendokrin rendszer: <https://www.neurologiaikozpont.hu/neuroendokrin-rendszer>

OIMBázis. (dátum nélk.). *Jogszabályok*. Letöltés dátuma: 2023. október 11., forrás: Országos Iskolapszichológiai Módszertani Bázis: <http://iskolapszichologiai-modszertani-bazis.elte.hu/index.php/jogszabalyok-allasfoglalások/>

Pedagógusok intézményi feladatai. (2013). *Nevelési program*. Budapest: Dr. Mező Ferenc Általános Iskola. Letöltés dátuma: 2023. október 1., forrás:
https://www.mezosuli.hu/doku/pedprog/03_pedfeladat.pdf

Munkaköri leírás - pedagógus. (2019). Letöltés dátuma: 2023. október 1., forrás:
http://tkbg.hu/dokumentumok/SZMSZ/szmsz%202022.%20melleklete%20-%20munkakori_leirasok_2019/pedagogus.pdf#:~:text=A%20pedag%C3%B3gus%20a%20lapterv%C3%A9kenys%C3%A9ge%20azokat%20a%20tan%C3%B3rai%20%C3%A9s%20tan%C3%B3r%C3%A1n,k%C3%B6telez%C5%91en%20vonatkoznak.%20K

Ábrajegyzék

1. ábra: A stressz szint és az egészségi állapot összefüggése. (Forrás: Nagy, 2021, p. 9)..... 10
2. ábra: A stressz testi, érzelmi, mentális és viselkedésbeli tünetei. (Forrás: Barcsi, Juhász, Karamánné Paksi, & Szabó, 2014, p. 19)..... 12

3. ábra: Siegrist: erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellje. (Forrás: Nagy, 2021, old.: 18).....	15
4. ábra: Munkahelyi stressz-felmérés az oktatásban dolgozóknak. (Forrás: Munkahelyi stressz-felmérés az oktatásban dolgozóknak. (2018). 1-2. Letöltés dátuma: 2023. november 21., https://oktatasbiztonsag.hu/wp-content/uploads/2018/02/kiadvany_2.pdf).....	22

4.6. Diagram jegyzék

1. diagram: Nemi eloszlás	24
2. diagram: Életkori eloszlás	25
3. diagram: Vezetői képesítés; 4. diagram: Legmagasabb iskolai végzettség	25
5. diagram: Munkában eltöltött évek száma.....	26
6. diagram: fizetéssel való megelégedettség; 7. diagram: Munkahelyváltás gondolata.....	27
8. diagram: Munkahely váltási szándék	28
9. diagram: Munkavállalás iskolai intézményben	29
10. diagram: Örömmel mesél-e másoknak munkahelyéről?	29
11. diagram: Iskola berendezése.....	30
12. diagram: IKT eszközök	31
13. diagram: Zöld övezet, növényzet hiánya.....	31
14. diagram: Szociális helység	32
15. diagram:.....	33
16. diagram: Munkamennyiség	34
17. diagram: Fáradtan érkezés a munkahelyre; 18. diagram: Fáradtan távozás a munkahelyről	35
19. diagram: Munkahelyen tartózkodás	36
20. diagram: Munkába járás betegen.....	37
21. diagram: Autonóm munkavégzés	38
22. diagram: Felesleges munkavégzés érzete.....	39
23. diagram: Kommunikáció a kollégákkal	40
24. diagram: Együttműködés a kollégákkal	41
25. diagram: Munkavállaló feletti kontroll	42
26. diagram: Dolgozók megkülönböztetése	43
27. diagram: Munkavállalók vezetők általi értékelése Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés	43
28. diagram: Vezetők és munkavállalók kommunikációja Forrás: saját kérdőív alapján, saját szerkesztés	44
29. diagram: Stressz érzete (közoktatás)	46
30. diagram: Stressz érzete (Nem közoktatási iskola).....	46
31. diagram: Stressz érzet (céges-kontrollcsoport)	46

Jogszabályjegyzék

1. 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról.
[2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról - Törvények és országgyűlési határozatok \(jogtar.hu\)](#)
2. Az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2016. április 27-i (EU) 2016/679 RENDELETE a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet). [GDPR - AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2016. április 27-i \(EU\) 2016/679 RENDELETE a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről \(általános adatvédelmi rendelet\) - Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye \(jogtar.hu\)](#)